

Çalışma

İÇİNDEKİLER:

Çalışma İhtiyacımız

Sadi Irmak

I — Sosyal ve Ekonomik Problemler

Sosyal sınıflar hakkında yeni bir nazariye
Sefaleti önlemek için
Sosyal Dayanışma
Rasyonalizasyon yolu ile insan enerjisinden tasarruf
Danimarka'da sosyal durum
Çalışmada şevk artırıcı ve dinlendirici metotlara
genel bakış
İşçilerle işverenler arasında elbirliği

Prof. Dr. Fındıkoğlu
Prof. Esat Tekeli
Haldûn Sarhan
Lâtil Osman Çıkıgil
Dr. Nejdî Köktürk

Münir Hayri Egeli
A. Kemal Karadayı

II — Genel Çalışma Meseleleri

Endüstride psikolojik ölçüler
Sanat Enstitüleri ve fabrikalar
Muhtelif memleketlerde ve bizde iş teftişi
İşçi ücretlerinin tesbitinde devletin müdahalesi ve
en aşağı ücret
İşçi Sigortalarımızda prim sistemi
Hastalığın ve sosyal çevrenin teşhisi
Ormancılık iş kılavuzları

Dr. Cemal Kiper
Süleyman Kazmaz
İbrahim Hakkı Yeniyay

Sait Kandan
Kadri Kemal Kop
Nevzat Ataç
Muammer Kurtay

III — Tarih ve Kronik

İngiliz İşçi Sendikaları II.
İş hayatına dair inanışlar ve kaynakları

N. S.
Fahri Dalsar

IV — Bibliyografya

Muasırlık iktisat nizamı

M. K.

V — Gazeteler arasında



MİLLETLERARASI ÇALIŞMA KONFERANSINA GİDECEK TÜRK HEYETİ

19/9/1946 tarihinde Montreal'da toplanacak Milletlerarası Çalışma Konferansına gidecek olan Türk Heyeti 14/9/1946 günü Ankara'dan hareket etmiştir. Heyet, Hükûmet delegesi olarak seçilen Çalışma Bakanlığı Müsteşarı Profesör Dr. Hüseyin Avni Göktürk'ün başkanlığında, Hükûmet delegesi Giresun eski milletvekili Âyet Sayar, işçi delegesi; Şark Mensucat Pamuk Sanayii Fabrikası işçilerinden İzmir Sanayii İşçileri Birliği Başkanı Hüsnü Merey ve işverenler delegesi; İstanbul Sanayi Birliği İkinci Başkanı Hilmi Naili Barla'dan ibarettir. Yukarıdaki resimlerde delegeler ve kendilerini uğurlamaya gelenler görülmektedir.

Çalışma

YIL : 1

EYLÜL — 1946

SAYI : 10

ÇALIŞMA İHTİYACIMIZ

Sadi IRMAK

Çalışanların yaşama seviyelerini yükseltmek için uğraşırken çalışmayı artırma ihtiyacımızı gözden uzak tutamayız.

Bu vatani, imparatorluktan ne halde devir aldığımız malûmdur: Hem en bütün medenî tesisleri yabancıların, birikmiş sermayeden mahrum, her şeyi ile yeniden kurulmaya muhtaç.

İşin en fena tarafı : Geçmiş devirlerin çalışmayı aziz tutma zihniyetini de yıkmış bulunmasıdır.

Bir çeyrek asırda alınmış olan mesafeyi küçümsemek mümkün değildir :

Ortada müsbet eser namına ne varsa Türk emeğinin ve Türk zekâsının mahsulüdür. Kazanılan şeylerin en azizi: Çalışmanın (menkûpluktan) kurtulmuş olmasıdır.

Fakat etrafımıza ve ihtiyaçlarımıza derinden baktığımız zaman bu vatani özlediğimiz seviyeye ulaştırmak için daha ne kadar çok çalışmaya muhtaç olduğumuz belirir. Bugünkü çalışmamız bu vatanın ihtiyaçlarına ne nitelik ne de nicelik bakımından yeter.

Okul çağı ve düşkün ihtiyarlık devri dışında ne kadar vatandaşımız varsa hepsinin günde 8 saatten az olmayan bir ölçüde çalışması lâzım.

Bu çalışmaların da plânlı, sistemli ve rasyonel olması gerek.

Filî durum bu ihtiyacı karşılayacak mahiyette değildir. Evvelâ; bir nevi aile sosyalizmi gibi görünen fakat gerçekte parazitlikten başka bir şey olmayan hususiyetimiz :

Kalabalık bir aileden bir veya iki fert orta derecede bir kazanç sağlıyorlarsa ailenin büyük bir kısmının artık çalışmaya ve kazanmaya mecbur olmaksızın yaşayabilmesi.

Felâket ve darlık devirlerinde büyük kıymeti olan bu dayanışma ve yardımlaşma normal zamanların yani iş bulma imkânlarının bol olduğu devirlerde vatan için bir kusur olmaktadır.

Bugün şu paradoksal durumun içindeyiz: Asgarînin altında bir hayat seviyesi ile yaşayan yüz binlerle vatandaş olduğu halde iş bölgelerinde türlü darlıklar arasında bir de işçi darlığı çekmekteyiz.

Bu açık vaziyet, iş kuvvetlerimizin seferber edilmiş olmaktan henüz çok uzak olduğunu gösterir.

Vakia bunun türlü sebepleri vardır: İş arz ve talebi henüz tam olarak nizamlanmamıştır. İşyerlerine gitmek itiyadı her yerde teessüs etmemiştir. Kazanç da her zaman cazip bir tesir yapmamaktadır.

İşte bu büyük meselemizi halletmek lüzumudur ki, Bakanlığa bağlı bir "İş ve İşçi Bulma Kurumu" meydana getirilmesine âmil olmuştur.

Fakat bu davânın tam çözümünü eğitim cihazımızdan beklemek zorundayız: Çalışmayı bir şeref, bir hayat şartı ve aksini bir zillet olarak nesiller boyunca telkin etmeğe, öte taraftan da ihtiyaçları artırmaya ailesine yük olmadan müstakil bir kazanca sahip olmanın hazzını aşılama borçluyuz.

Görülüyor ki vatanımızı özlediğimiz bayındırmaya kavuşturmak için bir taraftan çalışanlara refah ve hayat garantileri bahşetmeye öte taraftan da millî çalışma gücümüzü tam olarak seferber etmeğe mecburuz.

**ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ**

Sosyal sınıflar hakkında yeni bir nazariye

Prof. Dr. FINDIKOĞLU

Sosyal sınıflar sosyolojisinin, nazari ehemmiyeti yanında, hukuk ve iktisat politikalarıyla amelî ahlâk meselesini alâkalandıran tarafı daha çok mühimdir. Zira nazariye nihayet muayyen ve mahdud bir zümre ile alâkadar iken, işin ameliye tarafı devlet ve idare adamlarının ve dolayısıyla yığınlarının dikkatini celbetmekte, çeşitli aksiyonlara istikamet vermektedir.

Bununla beraber müsbet ilimlerdeki nazariye ve ameliye münasebetinin mahiyeti, daha büyük bir şiddetle manevî bilgiler için de varittir. Bu yüzden içtimai sınıflar sosyolojisi, içtimaiyat kollarının XIX. ve XX. asırlarda, bilhassa günümüz için taşıdığı değer, diğer sosyal meseleleri geride bırakıyor. Türkiye gibi içtimai sınıfları ve tabakaları bir düziye istihaleler geçiren bir memlekette bu istihalelerin teorisi kadar tatbikatı da at başı bir dikkat ile takip edilmelidir.

İçtimai sınıflar etrafındaki teorilerin, bizim malûmatımıza göre, en yenisi Sorbon'un sosyoloji profesörü olup Fransa'nın bu son harpte Alman işgalinden kurtuluşuna tekaddüm eden hafta içinde Vaymar toplama kampında ölen Maurice Halbwachs tarafından ileri sürülmüştür. Bir iki ilmî mecmuada makale şeklinde yazılmış yazılardan başka bir yerde rastlanamayacak olan bu nazariyeyi, vaktiyle İstrazburg Üniversitesindeki talebeliğim esnasında hocam olan Prof. Halbwachs'ın ders notlarından istifade ederek bu sayfalarda tanıtmak istiyorum.

Muhtevasına göre "madde ile temas nazariyesi" diye isimlendirebileceğimiz bu teori, her cemiyeti, tekâmül derecesi ne

olursa olsun, madde ile temas bakımından bir düzene sahip olarak düşünüyor. Madde ile en yakından temas edenlere "alt", hiç uğraşmıyanlara "üst", ikisinin arasında bulunanlara "orta" vasıfları verilir. Nasırlı ellere sahip olanlarla elini işe değdirmeyen, halk ifadesiyle "ayağı yerden kesilmiş" olan sınıflar yukarı sayılır. Sınıf istihaleleri, bu vasıflara sahip olma veya onları terketme tarzında belirecektir. Binaenaleyh nazariye, muayyen bir tarihi anda mevcut içtimai sınıflar nizamının bir defa için teessüs ettiğini düşünmekliğimize manidir. Bilâkis bir devrin madde ile temas eden bir sınıfı, başka bir devrin daha yukarı sınıfı olabilir. Meselâ, Fransız ihtilâlinde evvel "halk - peuple" diye, "kaba - vilain" diye hakir görülen ve topraksız köylülerle işçilerin zümresine giren esnaf, Fransız ihtilâlinde sonra siyasî iktidarı elde eden bir burjuvaziye inkılâp ediverdi (1). Bazan madde ile temas etmemiş bir sınıf şekil ve bütün olarak büsbütün ortadan kalkabilir: Asalet sınıfı gibi. Bu istihalelerin fertlerin tercümei hallerinde de, ailelerin tarihçesinde de nümunelerine rastlanır: Meselâ, konaktaki hizmetçi kadın, bir müddet sonra bir başka hizmetçinin alınması ile ikinci dereceye çıkıyor. Daha sonra kalfa ve baş kalfa olacaktır. Nihayet bir gün hanımı tarafınadn evlendiriliyor, evli baş kalfa, eskiden hizmetçilik yaptığı konağa misafir gelince itibar görüyor! Eğer evlenen kalfanın meselâ bahçıvan kocası Osman ağa, bilfarz ikinci dünya harbi Türkiyesinde bir fırsatını bulup komisyonculuk veya müteahhlik yapmağa başlamış ise vaziyet tama-

(1) Bu hususta (Fransız İhtilâli) isimli eserimizde etraflı malûmat vardır.

men tersine dönmüştür: Bahçıvan Osman meselâ ismini modaya uyup tâdil etmiş "Bay Osman", eski kalfa Ayşe hanım da "Bayan Aysel Osman" olabilir (2). Böyle muhayyel bir fert — ki hiç bir hayat ve tahmin bu kadar realiteye yakın olamaz— kendisini bilenlerin gözünden uzaklaşmak, vaktiyle madde ile yakından temas etmiş insanlar zümresine mensup olmuş bulunduğunu unutturmak ister. Dünün asilzadeleri, bugünün kapitalistleri, yüksek memurları, timar ve zeamet rejiminin ilgasını müteakip büyük arazi sahibi olanlar, 1917 den evvelki Rusya'nın kan ve toprak aristokrasisinin tarihe karışması veya karıştırılması, fakat onun yerine proleteri himaye etmek bahanesiyle adına teknok-rasi denen yeni bir Rus burjuvazisinin ortaya çıkması..ilâh hep bu neviden istihalelerin mahsulüdürler (3). Prof Halbwachs'ın formüllerini kullanırsak bir devrin madde ile temas eden insanları, bir başka devrin madde ile daha az temas veya hiç etmiyen insanları olmuşlardır. Bununla madde ile temas edenleri "çalışan" sınıf saydığımız takdirde, etmiyenleri "çalışmayan", tufeylî bir zümre mi addedeceğiz?. Şüphesiz hayır. Çalışmak, dereceleri ve çeşitleri olan bir mantıkî mefhumdur. Türk atasözlerinden biri olan :

Yüz işçiye bir baş

yahut manzum bir atasözündeki :

Sen ağa, ben ağa

İnekleri kim sağa !

daki halk hikmetleri, bu derece ve çeşitleri çok güzel belirtmektedir.

Zamanımızın en son — yahut benim malûmatıma göre en yeni — nazariyesi olan bu teorinin müsbet tarafı, sadece bir şekil olmasından ibarettir. Öyle ki en eski totemik cemiyete olduğu gibi sözde sosyalist olduğu iddia olunan bugünkü Rus

cemiyetine de tatbik edilebilir. Totemik cemiyette oltası ile uğraşan totemdaşlara mukabil, totemik kudreti temsil ettiğine inanılan ve duası alınan ruhanî vardır: Aşağı, yukarı hürmetkârdır. Bu hürmet kendiliğinden, spontane olarak vücuda gelir. Yukarı sınıf, madde ile uğraşmaz ve madde ile uğraşanlara muhtelif şekillerle sükûn telkin eder. Rus cemiyetinde de alt tabaka muazzam amele kütleleri, topraksız köylüler, üst tabakada madde ile temas etmiyen idare edici sınıftır. Aynı nazariyeyi kapitalist cemiyete de tatbik edebilirsiniz. Hulâsa siyasî rejimi sağ, sol ve orta ne olursa olsun her cemiyet, bu nazariyenin şu veya bu şekilde tatbikatına zemin teşkil eylemektedir. Çünkü nazariye, muhtevayı değil, şekli gösterir.

Nazariyenin ameli bakımından bir ehemmiyeti de sınıfsız, tabakasız cemiyet bulunduğunu, veya bulunabileceğini iddia eden hayalperestleri realizme davet etmesidir. Adı ister patrisiyen ve plep, derebeyi ve serf olsun, ister usta ve çırak, patron ve amele olsun her cemiyette yukarı ve aşağı münasebetleri, madde ile temas etmiyenler ve edenlerin karşılıklı alâkaları vardır. Bu münasebetler ve alâkalar olmaksızın hiç bir topluluk mevcut olamaz. Rusya'ya ait bir monografi yazmış olan Walter, sınıfları tesviye eden ve sınıfsız, yani "yuakrı" sız ve "alt" sız cemiyeti vücuda getiren 1917 Rusyasında çok geçmeden her türlü sınıf vasıflarını haiz bir teknisiyen burjuvazinin çıktığını pek güzel anlatmıştır. Bu neviden ilmî izahlar, bu hususta şüphesi bulunacak kimseler için pek ders verici olsa gerektir.

Bu nazariye gerçekten "yeni" midir? İctimaiyat tarihinde hiç bir teori için mutlak yenilik ileri sürülemez. Fransız ictimaiyatının büyük mümessili olan Auguste Comte'da madda ile temas etmiyen ruhanî zümrelerin ta ilk cemiyetlerden itibaren haiz oldukları ehemmiyeti görüyoruz. Aynı sosyoloji mektebini ilmîleştirerek devam ettiren bugünkü Fransız sosyologlarının en kıymetlisi olan Halbwachs'ı da pozitivizm'in kurucusuna bağlamamak için bir sebep yoktur.

(2) "Cumhuriyet" de tefrika edilmeğe başlanan (Son Panayır) romanında memleketimizdeki sınıf ve tabaka istihalelerinin çok güzel tasvirlerine rastlıyoruz.

(3) Walter'in (Komünist Rusya) isimli eserinde Rusya'ya ait olan bu istihale izah edilmektedir.

Sefaleti önlemek için

Prof. Esat TEKELİ

Bir İngitiz kadın muharririnin yazdığı bir hikâyede kullandığı “sefalet kin doğurur” cümlesi, gören ve duyan her insanın kolaylıkla sezebileceği bir gerçeği ifade etmektedir. Bundan 125 yıl önce İngiltere’de dokuma makineleri çıkıp da dokumalar bu makinelerle yapılmaya başlanınca el ile dokumacılık yapan işçileri işten çıkarmışlar. Aç kalan bu insanlar tabiatıyla yeis ve isyana düşmüşler. Bunların halini tasvir eden muharrir diyor ki (sefalet kin doğurur. Sefalet içinde kalan bu insanlar, kendi görüşlerine göre ekmeklerini ellerinden alan makinelerden nefret ediyorlardı; bu makinelerin bulunduğu yapılardan nefret ediyorlardı.)

İşte (Hür bir Toplulukta Tam Çalıştırma) adlı eserin sahibi meşhur Sir William Beveridge de “sefalet kin doğurur” cümlesinin taşıdığı manânın ilhamı altında kalarak işsizliğe karşı çareler düşünmeğe koyulmuş ve kitabını bu düşünce altında hazırlamıştır. Kitabın hedefi, kendi adında hulâsa edilmiştir: İnsan topluluğu, hem hürriyetini muhafaza edecek, hem de herkese iş bulunacak. Herkese iş bulmak, acaba insanların hürriyetine dokunmadan kabil olabilir mi? Bu imkânın ne dereceye kadar elde edilebileceğini anlamak için “Beveridge” in kitabı hakkında bir yabancı dergide rastladığımız bir tahlili, hulâsa olarak nakletmek istiyoruz.

Önce, “Beveridge” in işsizlik hakkındaki umumî görüşünden başlayalım. Beveridge diyor ki, işsizliğin en büyük fenalığı maddî değil, manevîdir. Yani işsizlikten doğan fenalığın en büyüğü, işsizliğin do-

ğurduğu sefalet ve ızdırıp değil, uyandırdığı korku ve kindir. Tıpkı harbin en büyük fenalığının maddî olmaktan ziyade ruhî olması gibi. Harpte şehirlerin harap olmasından ve insanların ölmesinden ziyade insan ruhundaki en iyi ve asil cevherin bozulması, en ziyade korkulacak noktayı teşkil etmektedir. Bu bozuluştur ki, insanı yıkıcılığa, kine, zulme, aldatmaya ve intikama sürükler”. Beveridge kitabında, bir işçi ile bir patron arasında geçen bir konuşmayı da anlatarak, kitabının başka bir davâsını belirtiyor. İşçi, patrona diyor ki, “yeni keşiflere karşı benim bir diyeceğim yok. Fakat fakir insanların ölmesi de adâletsiz bir şeydir. Bizi idare edenler, bize yardım çaresini bulmağa mecburdurlar. Fakat milletvekilleri, bu ağır işe girişmekte ağır hareket edecekleri için biz de sesimizi o nisbette fazla yükseltmeğe mecburuz”. Patron buna karşı “milletvekillerini istediğiniz kadar taciz ediniz. Fakat patronları rahatsız etmek yersizdir” diyor. “İşçi (taleb) ini ve tam çalıştırmayı devam ettirmeleri için patronların şahıslarına baş vurmak yersizdir. Çünkü bunu temin etmek patronların elinde olmıyan bir şeydir. Bu işin yoluna konulması hükûmete düşer.

Gerçekten herkese iş bulma hususundaki baş rol hükûmete düşüyor. Fakat araya hükûmetin müdahalesi girince de, hürriyetin tahdidi tehlikesi baş gösteriyor. Bu tehlikenin anlaşılması için çalışma ile ilgili hürriyetleri gözden geçirelim : Bu hürriyetler din, söz, yazı, tetkik ve okutma serbestlikleridir; siyasî maksatla veya baş-

ka maksatlarla toplanma ve cemiyet kurma hürriyetleridir. Hükûmeti, cebri olmayan yollardan düşürme, çalışacağı işi seçme, kazancını istediği gibi kullanma hürriyetleridir. Bu hürriyetler, muhafaza edilmek istenilirse, düşürülemiyen bir diktatör tarafından idare edilen ve tamamiyle plânlandırılmış olan bir millet topluluğu kadrosu içinde tam çalıştırmayı temin etmek yoluna gidilemez. Fakat demokratik bir devletle de tam çalıştırma maksadının gerçekleştirilmesini güçleştirecek vaziyetler vardır. Gerçekten demokrasilerde, hükûmetin politikası, milletvekili seçimlerinin ve siyasî partilerin manevrelerinin tesiri altında kalır, politika kararlılığını devam ettirmek güçleşir. Böyle bir durumda tam çalıştırma için lüzumlu olan ekonomi politikası kararlılığı nasıl temin edilebilir? Yine cemiyet kurma hürriyeti, gündeliklerin serbestçe münakaşa olunabilmesini gerektirir. Şayet toplu gündelik mukaveleleri yapmak maksadiyle müzakere ve münakaşalar yapmak, bu müzakerelerden müspet netice alnamadığı takdirde grev yapmak hakkı mahfuz kalırsa gündeliklerin

ve fiyatların birbiri ardından yükselmesi nasıl önlenebilir? Tam çalıştırma rejiminde insanları, sanayiın ihtiyacı nerede ise orada çalıştırmak zarureti vardır. Bu zaruret, insanların ve vatandaşların, çalışacağı işi ve oturacağı şehir ve kasabayı dilediği gibi seçmek hürriyeti ile nasıl uzlaştırılabilir? Öte yandan vatandaşlar, kazançlarını diledikleri gibi kullanmak, isterlerse tamamiyle harcamak hakkını taşımaktadırlar. Devlet buna da karışacak mı? Fiyatlar ve gündelikler üzerinde müdahalede bulunarak, halkı sınaî faaliyetlere teşvik edecek şekilde kılavuzluğa kalkışacak mıdır?

Beveridge, bütün bu meseleleri ele alıyor. Kendisince çok esası olan bu hürriyetlerle iktisadî müdahaleden doğan baskıları telife çalışıyor. Ve bu hürriyetleri muhafaza şartıyla tam çalıştırmayı temin etmek istiyor. Onun istediği dünya, "hürriyet dünyası" değildir; fakat "bazı hürriyetler dünyası" dır. Onun fikrinde, kendisinin hulyasında yaşayan bu dünyanın dışında ya anarşi veyahut diktatörlük vardır.

Sosyal Dayanışma

Dr. Haldun SARHAN

I. Mahiyeti :

Sosyal yardım ilk önce muayyen akidelere etrafında toplanmış olanların dayanışması şeklinde kendisini göstermişti: din kardeşliğinin, mezhep birliğinin, tarikat mensupluğunun bir icabı şeklinde teşkilâtlanmıştı. Müesseseleri de dinî bir kisveye bürünmüştü.

Sanayi inkılâbının doğurduğu yeni iktisadî şartlar bu müesseseleri dayandığı içtimai bünyede öyle tahripler yaptı ki, yardım edebilmek şöyle dursun, kendileri yardıma muhtaç hale düştüler.

Diğer taraftan, kazaları çok, sıhate zararlı ve istikbal için hiç bir emniyet vadedemiyen sanayi şubeleri türemekte devam ediyordu: Maden ocaklarında, bakır ve demir izabelerinde büyük inkişaf, ağır sanayiinin diğer şubeleri, mensucat sanayii, (kadın ve çocuk işçiler).

Sanayi inkılâbından önce, herkes evinde veya dükkânında çalışırken içtimai dayanışma daha ziyade, hasta, âlîl, öksüz ve ihtiyarlara yardım şeklinde idi. Bizdeki eski mahalle teşkilâtı, İngiltere'de Parish teşkilâtı, ve umumiyetle bütün batı dünyasında en ufak dinî birlik nüvesini teşkil ettiği, mahalle camisi, imareti, kiliseye bağlı tesisler bu konu ile başa çıkabiliyordu.

Önce İngiltere'de başlayan sanayi inkılâbı, çalışan nüfusu evinden ve mahallesinden ayırdı. Poor Law (Fakirler Kanunu) ların geçirdiği mütemadî tadiller, şartları değişen yeni bir dünyada eski teşekküllerin, ne kadar değiştirilse işleyemediğinin bir delilidir.

Muayyen akideler etrafındaki teşek-

küller de dayanışma kuvvetlerini kaybediyorlar. Eski Loncaların Fransız inkılâbından sonra kaldırılmasını, yalnız çalışma serbestisini yerine getirmek için idealist bir hamle olarak izah etmeğe imkân yoktur. Yeni iktisadî şartlar, yeni menfaat grupları topluyordu. Yalnız sanatta derece almış bulunan kalfa ve ustaların menfaatlerinin hâkim olduğu Guild'ler (Loncalar) yerine, sanat bilgisi pek düşük amele kitlesini büyük bir istihsal kudreti haline getiren makineleşme sayesinde işçi gündeliği, çalışma süresi için mücadele eden Trade-Union'lar (İşçi Birlikleri) ortaya çıktı.

Genel çizgilerini böylece topladığımız bu gelişmeyi özetlemek istersek diyebiliriz ki, içtimai yardımlaşma hem mahiyetini ve hem de şeklini değiştirmiştir. Sanayi inkılâbından önce fert istikbalini temin edecek şartları dürüst bir çalışma ile sağlayabilir telâkki olunuyordu. Reisinin vakitsiz ölümü neticesi sefil olan aile, sakatlık ve hastalık dolayısıyla ekmeğini kazanamamak meşru gözüktüyordu ve bu gibilere, her muhitin dinî ve içtimai akidelerine göre, yardım ediliyordu (Türklerde görülen seyyahlara da yardım edilmesi, başka memleketlerde eşine ender tesadüf edilen ileri bir gelişmedir). Sanayi inkılâbının yarattığı ağır şartlar, iktisadî krizler, bir sermayedarın ölçsüz idaresi neticesinde, binlerce işçinin sokakta kalması gösterdi ki, yalnız çalışma gücünü kiralıyarak ekmeğini kazanan bir insan, ne kadar dürüst çalışırsa çalışsın, artık tek başına istikbalini koruyacak durumdan çıkmıştır.

II — Şekli :

Mahiyet farkındaki gelişmelere muvazi olarak, şekilde de değişmeler gözüküyor. Meselâ İngiltere'de, evinde çalışmadan oturarak "dole" (yardım parası) almak imkânı kaldırılıyor. İctimaî yardım görebilmek için "work house" larda (aceze için kurulmuş iş evlerinde) gücünün yettiği kadar çalışma mecburiyeti konuluyor. Diğer taraftan, işçi birlikleri, işsiz kalan üyelerine "friendly benefits" (dost yardımı) şeklinde para vermeğe çalışıyor. Bu yardımlaşmaya imkân hazırlamak için de üyeler, kazançlarından bir kısmını aidat olarak muntazaman Birliğe ödemeğe başlıyorlar. Üyeleri çok olan bir çok Birlikler kısa zamanda milyonlarca İngiliz liralık yardımlaşma fonları kurdular. Bu paraların sınıf kavgalarında ve hattâ siyasî nüfuzu desteklememesi için bir çok kanunî müeyyideler konulmuştur.

İkinci dünya harbinden sonraki fikir cereyanı, dayanışma imkânlarını yalnız muayyen iş zümrelerine değil, bir memleketin bütün vatandaşlarına açmayı amaç edinmiştir. Bir insan, hayatında, bir çok defa iş ve meslek değiştirebilir. Her defasında içine girdiği iş bünyesinin menfaat manzumesi içinde istikbal endişesiyle şahsiyetinin boğulması Cemiyet bakımından doğru değildir. Bugün en ileri hamle olarak gaye edinilen dayanışma şekli, vatandaş, bütün ömrü boyunca nerede çalışırsa çalışsın, istikbalini sağlayacak olan "İctimaî Sigorta" şeklidir.

III — Bizde mümkün olan genişliği :

Hemen ele alınması lüzumlu sahalar : iş kazaları ve bunlara duçar olanların istikbali, ölürlerse ailelerine yardım, işsizlik sigortalı işçilerin kendilerine bulunan işi kabul etme mecburiyeti, evlenme, doğum, çocuk, çehizleme yardımları olarak sıralanabilir. Bütün bunlar fiilen el emeğiyle geçinenler içindir. İktisadî bünyemizin sıhhatini korumak için derhal bu konular üzerinde çalışmamız gerektir. Fakat yalnız bununla ictimaî meseleyi halletmiş olmayız. Kimsesiz çocuklar, ancak hususî teşkilât sayesinde verimli kılınabilecek sa-

katlar ve nihayet kimsesiz ihtiyarlar meselesi vardır. Eski mahalle teşkilâtının düzenlediği bu güç konu bugün Devletin sosyal ödevleri içine girmiştir. Daha ileri bir şekil olarak, istikbalde, vatandaşları el ve fikir işçileri diye ayırmadan, sadece Türk vatandaşı olarak, istikballerini sosyal sigortaların emniyeti altına almak gerektir.

IV — Kaynaklar :

İctimaî dayanışma ancak "bir nevi" sigortadır. Çünkü bu mevzuda, ticarî sigortada olduğu gibi toplanacak primlerin masrafları koruduktan sonra bir de kâr bırakması beklenemez. Fakat, mekanizma olarak, yine sigorta tekniği ile çalışılacaktır.

En zengin memleketlerde dahi sigortanın karşıladığı risklere en çok maruz olanlar, en az prim verebilecek durumda bulunanlardır. Çok yardıma muhtaç vaziyete düşüyorlar.

Mecburi Devlet Sigortası bir sadaka olmadığına göre, her vatandaş kazancı nisbetinde bir prim ödemekle mükellef tutulmalıdır. Fakat, ticarî bir sigorta da olmadığından, vermiş olduğu primler nisbetinde değil, muayyen ihtiyaç asgarilerine uygun olarak yardım görmelidir.

Bütün iktisadî ve ticarî müesseseler ve Devlet bütçesi de muayyen nisbetlerde bu ictimaî sigorta fonuna iştirâk etmelidir.

V — Hazırlık :

İyi hazırlanan teşebbüsler muvaffak olur. İyi hazırlık, kanunlar ile uzun bir hazırlık devresi ayrılması değildir. Bizim burada kastedtiğimiz hazırlık, ictimaî dayanışma için ciddi hesaplara esas olacak adedî malûmatın yüksek teknik bilgi ve kabiliyeti olan elemanlarla hemen toplanmasına başlanmasıdır. İctimaî istatistiklerimiz kullanılamıyacak kadar, teknik eksikler ve yanlışlarla doludur. Umumî istatistiklerimizin düzenlenmesini beklemeye eldeki konunun tahammülü olmadığını sanıyoruz. Çalışma Bakanlığının ihtiyacı olan rakamları doğrudan doğruya toplayabilecek bir teşkilâtı olması büyük bir adım olabilir.

Rasyonalizasyon yolu ile insan enerjisinden tasarruf

Makine Yüksek Mühendisi

L. O. ÇIKIGİL

I — İnsan topluluğuna bir anlayışa göre de bir çok çalışma yerlerinin topluluğu diyebiliriz.

Bu çalışma yerlerinde —bünyesi ve nevi ne olursa olsun — çeşitli nisbetlerle insan enerjisi malzeme enerjisi ile işbirliği yapmaktadır. Bu şekilde basit bir ifadesini yapmak istediğimiz her hangi bir iş yerinin verimli ve verim randımanının yüksek olabilmesi için o iş yerindeki her nevi enerji kayıplarının azaltılması gerekir.

Bu kayıpları arayıp bulmak ve bunları azaltma çare ve usullerini incelemek yeni yeni ekonomik ufukların açıldığı şu zamanda her iş yeri idarecilerimiz için millî bir ödevdir. Bu usullerden biri de “Rasyonalizasyon” dur.

II — Rasyonalizasyon kelimesini kesin bir ifade ile tarif ve rasyonalizasyon anlayışının girdiği ve gerçekleştiği saha ve istikametleri maddeler halinde tesbit etmek basit bir iş değildir. Bu kelime bilindiği gibi “Ratio” dan alınmıştır. Ratio akıl ve mantık manâsına gelir. Rasyonalizasyonun ise bu dar manâdan çıkarak çok daha şümullü bir manâsı vardır. Rasyonel bir çalışma ile; iktisadî, mantıkî ve verimli bir çalışma anlaşılır. Bu anlayış biraz daha genişletir ve bir tarif haline getirmeye çalışır isek, rasyonalizasyonun “her hangi bir iş yerinin — sınaî, idarî — veya böyle iş yerlerinin topluluğu olan bir müessesenin ekonomik randımanının o topluluğa en uygun bir organizasyon ile ve tekniğin mümkün kıldığı en uygun vasıtalarını da kullanarak yükseltmek,

enerji kayıplarını azaltmak ve dolayısıyla her nevi maliyeti indirmek” demek olduğunu anlarız.

Bu da bize rasyonalizasyonun “ekonomik prensip” den başka bir şey olmadığını gösterir.

XIX uncu asrın ortasında Birleşik Amerika’da başlayan bu hareket bilhassa Birinci Dünya Harbi sonunda yeni yeni ekonomik şartların muhtelif müessese bünyelerini tazyika ve onları sarsmaya başlaması ile her tarafta tatbik edilmek istendi. Birleşik Amerika Avrupadan önce tecrübelerle girişti ve neticeler elde etti.

Rasyonalizasyon hareketlerinin başlamasından itibaren bugüne kadarki gelişmesini incelersek şu kısımları görürüz :

1917 ye kadar olan gelişmesi “indivüalist” bir karakter taşımaktadır. Bu devirde bir tarafta, “idare - management” ve diğer tarafta malzemede standardizasyon ve normalizasyon olmak üzere iki ana hareket görülür. Birinci dünya harbinden sonra ise indivüalist hareket yerini kooperatif bir çalışmaya terketti. Bu ikinci devirde bu kooperatif hareket bir üçüncü cereyan ile de takviye edildi. Bu da **insan enerjisi ekonomisi**’dir. Bu devirde **insan** hem ekonomik hareketleri sevk ve idare eden hem de aynı hareketler çevresinde sevk ve idare edilen unsur olarak sayılmaya başlandı.

İşte yukarıda saydığımız bu üç koldan yapılan araştırmaların kooperatif çalış-

ması ile bir ekonomik reform sayılan rasyonelizasyon meydana geldi.

Bu cereyan daha da genişledi. Yalnız bir kaç memleket dahilinde kalmadı. Milletlerarası işbirliği ile bazı müesseseler kuruldu.

Ceneve'de kurulan "Institut international de l'organisation scientifique du travail" ve Zürich'de kurulan "International Federation of National Standardizing Association" gibi.

III.— Rasyonelizasyon anlayışının seyrini gördükten sonra bazı usullerden de kısaca bahsedelim.

Rasyonel bir hale sokulan bir iş yerindeki neticeler rasyonel bir hale sokulmadan evvelki durumundaki neticelerle mukayese edilirken muayyen bir zaman ölçüsünde muayyen işler için sarfedilen insan enerjisi ile malzeme enerjisi kıymetleri mukayese edilir. Bu mukayese her zaman her yerde rasyonelizasyon lehine sonuç vermiyebilir.

Bir müessesenin rasyonel bir hale gelmesi için tatbik edilen usuller ve vasıtalarla o müessesenin bazı yerlerinde sarfedilen insan ve malzeme enerjisi eskisine nazaran az veya çok fazlaşmış olabilir. Fakat bu fazlalık o müessesenin rasyonel çalışmasını sağlamış olabilir.

Çalışma yerlerini rasyonel hale sokan müesseselerin raporları tetkik edilirse hemen hemen hepsinde netice olarak insan enerjisinden daima tasarruf edildiği görülmektedir.

Rasyonelizasyon prensiplerini tatbikinde iki ana istikamet göze çarpmaktadır :

- 1) Teknik işlerde rasyonelizasyon,
- 2) Teşkilâtta rasyonelizasyon.

Birincisinden şunu anlarız. Meselâ: Bir maden ocağından çıkan cevherin oaktan çıkarma ve vasıtalarla yükleme tesislerinde veya bir lokomotif deposunda lokomotif levajında çalışma usullerindeki mihânîkî tesislerde rasyonel bir çalışma ve saire gibi.

İkincisinden de şunu anlarız: Bir müessesede icaplara göre iş taksisi ve her bölümde görülecek işlerin mahiyetine göre bunları gruplandırabilmek ve aralarında âhengi temin ederek zaman ve el emeği kaybının önüne geçmek. Meselâ: Bir Bakanlıkta şu veya bu iş için bir onay emri alınmasında takip edilen yoldaki zaman ve el emeği kayıplarını azaltmak gibi.

IV — Rasyonelizasyonun gerçekleşebileceği her iki istikamette göz önünde tutulan gaye :

- a) Zaman,
- b) İnsan enerjisi,
- c) Malzeme enerjisi gibi üç esas maddede tasarruf temin etmektir.

Yalnız bir cihet hiç bir zaman unutulmamalıdır: Hangi sahada rasyonelizasyon bahis mevzuu olursa olsun bu usulleri benimseyerek tatbik edecek olan o bünyedeki insan kütesidir.

Halbuki milletlerin karakterleri duyguları ve gelenekleri ile birbirlerine benzeşimleri azdır.

Bu bakımdan tatbiki nihayet insana bağlı olan ve şu veya bu memlekette iyi sonuçlar vermiş olan bir rasyonelizasyon usulünü — ister teknik ister teşkilât sahasında olsun — diğer bir memlekette tatbik ederek aynı neticeleri derhal beklemek hatâlıdır. İşte bu yüzdendir ki, hangi sahada olursa olsun o sahada rasyonel bir çalışmayı sağlamak için usuller ararken her şeyden evvel o topluluktaki insan karakterinin ve itiyatlarının iyi bilinmesi ve etüt edilmesi lâzımdır.

V — Muhtasar ifadelerle rasyonelizasyon hakkındaki görüşleri açıkladıktan sonra teşkilât ve teknikteki rasyonelizasyonda insan enerjisinden ne suretle tasarruf edilebileceği etrafında bir iki misal vermek faydalı olacaktır.

a) Teşkilâtta rasyonelizasyon. Bunu temin edebilmek için en başta — hangi bünye bahis mevzuu ise — o bünyede iş yerlerinde bir tek insanın işine kadar vazifelerin hepsine birer birer nüfuz sahibi

olmak lâzımdır. Bu bilgi edinildikten sonra eğer mevcut bir bünye organize edilerek rasyonel bir çalışma temin edilmek isteniyorsa — ki böyle bir organizasyon yeniden kurmaktan daha zordur — o anda mevcut elemanlar hiç nazarı itibara alınmadan bir teşkilât şeması vücuda getirilmelidir. Bu şemayı mücessam düşünecek olursak bir piramide benzetebiliriz. Bu piramidin kaideeleri tesbit edilirken yalnız işlerin birbirinden farklı olması değil muayyen işlerin muayyen zaman birimlerinde neticelendirilmesi keyfiyeti de göz önünde tutulmalıdır. Böyle bir şema organize edilerek rasyonel çalışması istenen mevcut bir bünye için hazırlanır ve mevcut ile kıyaslandırılırsa o zaman birer sandalya işgal eden bir çok insanların fazlalığı; yani işlerin seyrinde engeller olmaktan başka işe yaramadıkları, buna mukabil bünye için lüzumlu olduğu halde tesis edilmemiş iş yerlerinin bulunduğu görülür. Böyle bir şemanın daima her iş yeri veya iş yerlerinden mürekkep müesseseler için hazırlanması mutlak lâzımdır. Ancak bu şemalardan sonradır ki, ister adama göre iş, ister işe göre adam aransın; daima en rasyonel çalışma sağlanabilir. Bu basit gibi görünen plân bir çok iş yerlerinde hazırlanıp göz önünde bulundurulmadığından ya elde edilen elemanlardan derhal istifade edilemez veya elde lüzumundan daha az eleman varsa ne nevi munzam işlerle — eleman eksikliği giderilinceye kadar — az insanla geçici bir süre için yine verimli bir çalışma temin edileceği bilinemez.

Bir çok iş yerlerinde öyle olaylara şahit oldum ki, memlektimize döviz, iptidai maddeden çok daha lüzumlu olan insan enerjileri israf edilmektedir. Bunun yegâne sebebi iş yerlerinin evvelden yukarıda söylediğimiz esaslar dahilinde ihtiyaçlarının tesbit edilememesi ve bu şemaların her an göz önünde bulundurulmamasıdır.

Bazı yerlerde bu gibi şemalar, plânlar hazırlanmıştır. Fakat ekserisinde piramidin başından başlanıp kaideye doğru inilmiştir. Meselâ: Bir bünye için bir başkan lâzımdır diye başlanarak ondan itibaren

— bu arada hatır gönül faktörleri de rol oynayarak — yardımcıları şu kadar genel müdürlük, bu kadar şeflik ihdas edilmektedir. Halbuki bu şemalarda, bu piramitlerde kaide ilk evvel tesbit edilerek — çünkü esas vazifeyi yürüten orasıdır — oradan icabı kadar gruplar tesis edilerek yukarıya yükselmek ve neticede bünyenin başı olacak mevkii bulmak lâzımdır. Kaideleri hazırlarken yukarıda da söylediğimiz gibi işin hacmi ve nevinin daima göz önünde olması lâzımdır.

İş bölümü tabiatıta mevcut bir prensiptir. Bu, az zamanda az enerji ile çok verim sağlar. İş bölümü ile ayrıca ihtisas sağlanır. Dolayısıyla o görevin daha kolay görülmesi temin edilir.

Bu yüzden sık sık aynı insana çeşitli işler gördürmek zararlıdır. Çünkü her değişiklik yeni bir alışma devresini icap ettirir.

Burada bir prensibin daha açıklanması faydalı olacaktır.

Farzedelim ki, her hangi bir müessese için bu şekilde bir teşkilât plânı hazırlanmış olsun. Piramidin en başından tutun da kaideye kadar her grup başı kendi madunundakileri işlerin gördürülmesinde birer maşa telôkki etmektedir. Her üst mevki sahibi her alt mevki sahibinden her şeyi daha iyi bildiğine kanidir. Halbuki maşa diye kullanılanların birer dayanak noktası olduğu unutulmamalıdır. Her grup başı unutulmamalıdır ki kendisi o künyede o gruptaki şubelerin mevcudiyetiyle teşekkül etmiştir. O başın en mühim vazifesi diğer gruplar arasındaki işlerde koordinasyonu temin için aradaki delkleri izale için ve randımanı azaltan enerji kayıplarını arayıp bulmak veya buldurmak ve binnetice o müesseseyi millî bünyeye verimli kılmak için oradadır. Bunu şöyle de ifade edebiliriz: Her kesin şu veya bu ölçü ile bir salâhiyet sahası vardır ve ancak bu sayededir ki, elemanlar işlerinde verimli olabilirler ve yükselebilirler.

Bu fikrimizi daha şümullendirirsek insan enerjisinden tasarruf için teşkilâtta

rasyonalizasyon sağlanırken merkeziyetçilik sisteminin yalnız prensipler ihdası ve kabulü için doğru olduğuna, işlerin salâhiyetle gördürülmesinde ise ademi merkeziyetin kabulü lâzım geldiğini görürüz.

b) Teknik işlerde rasyonalizasyon için sayısız misaller vermek mümkündür. Hemen her misalde de insan ve malzeme enerjisinden tasarruf temin edilecek vaziyetler mevcuttur. Burada insan enerjisi zaman ve malzeme kaybını icap ettiren ve bugün kırtasiyecilik namı altında salgın bir hastalıktan bir misal vermekle iktifa edeceğiz :

İnşaat işleriyle uğraşan bir işletmede inşaattan artan hurda tahtalardan 300 kilogramın; bir yerden bir yere nakledilen memrlarin eşyalarını ambalâjlamak için parası mukabilinde verilmesi İşletme Genel Müdürlüğü tarafından prensip olarak kararlaştırılmış bulunmaktadır. Bu müessesenin haricî teşkilâtında bulunan meselâ bir anbar memuru bu 300 kilo tahtayı bugün şu şekilde alabilmektedir. Bu işe ait evrak şu mevkileri dolaşır: a) anbar memuru, b) anbar Md., c) müfettiş, d) başmüfettiş, e) işletme Müd., f) mağazalar Müd., g) Genel Müd., i) mağaza, j) sorumlu saymanlık, k) vezne.

(a) dilekçeyi doldurur, nakil evrakını iltştirir ve (b) ye verir. (b) bunu tasdik eder. Ekseri ayrı bir yazı ile (d) ye gönderir. (d), (e) ye ayrı bir yazı imzalatarak dosyayı (f) ye gönderir. (f), (g) den onay alır. Nihayet bütün bu belgeler (i) ye gelir. (i) vezne fişi keser. (a) parayı vezneye yatırır. Bütün bunlardan sonra (a) tahtayı (i) den alır.

Halbuki prensip kararı esasen verilmiş olan bu hâdisede (a) elindeki nakil emrini (i) ye göstererek ve parayı (k) ya yatırarak 300 kilo hurda tahtayı (i) den alması mümkündür. Fakat hâdise böyle cereyan etmeyip dakikaları oldukça yüksek bir paraya satın alınmış bir çok kimseler işgal edilmekte ve sahifelerce kâğıt da sarf olunmaktadır.

Bu şekilde her dairede iş çeşitlerinin neticelenmesi için ne gibi yerlerden ve neden geçmesi icap edeceğini hassasiyetle incelemek lâzımdır. Bu suretle de insan enerjisinden çok miktarda tasarruf edilebilir.

Bahsi burada kaparken memleketimiz millî randımanını bilhassa müteessir eden el emeği israflarını önlemek hususunda her iş yeri âmirinin ısrarla ve hassasiyetle çalışmasının millî bir ödev olduğunu belirtmek isterim.

olmak lâzımdır. Bu bilgi edinildikten sonra eğer mevcut bir bünye organize edilerek rasyonel bir çalışma temin edilmek isteniyorsa — ki böyle bir organizasyon yeniden kurmaktan daha zordur — o anda mevcut elemanlar hiç nazarı itibara alınmadan bir teşkilât şeması vücuda getirilmelidir. Bu şemayı mücessam düşünecek olursak bir piramide benzetebiliriz. Bu piramidin kaideyi tesbit edilirken yalnız işlerin birbirinden farklı olması değil muayyen işlerin muayyen zaman birimlerinde neticelendirilmesi keyfiyeti de göz önünde tutulmalıdır. Böyle bir şema organize edilerek rasyonel çalışması istenen mevcut bir bünye için hazırlanır ve mevcut ile kıyaslandırılırsa o zaman birer sandalya işgal eden bir çok insanların fazlalığı; yani işlerin seyrinde engeller olmaktan başka işe yaramadıkları, buna mukabil bünye için lüzumlu olduğu halde tesis edilmemiş iş yerlerinin bulunduğu görülür. Böyle bir şemanın daima her iş yeri veya iş yerlerinden mürekkep müesseseler için hazırlanması mutlak lâzımdır. Ancak bu şemalardan sonradır ki, ister adama göre iş, ister işe göre adam aransın; daima en rasyonel çalışma sağlanabilir. Bu basit gibi görünen plân bir çok iş yerlerinde hazırlanıp göz önünde bulundurulmadığından ya elde edilen elemanlardan derhal istifade edilemez veya elde lüzumundan daha az eleman varsa ne nevi munzam işlerle — eleman eksikliği giderilinceye kadar — az insanla geçici bir süre için yine verimli bir çalışma temin edileceği bilinemez.

Bir çok iş yerlerinde öyle olaylara şahit oldum ki, memlektimize döviz, iptidâî maddeden çok daha lüzumlu olan insan enerjileri israf edilmektedir. Bunun yegâne sebebi iş yerlerinin evvelden yukarıda söylediğimiz esaslar dahilinde ihtiyaçlarının tesbit edilememesi ve bu şemaların her an göz önünde bulundurulmamasıdır.

Bazı yerlerde bu gibi şemalar, plânlar hazırlanmıştır. Fakat ekserisinde piramidin başından başlanıp kaideye doğru inilmiştir. Meselâ: Bir bünye için bir başkan lâzımdır diye başlanarak ondan itibaren

— bu arada hatır gönül faktörleri de rol oynayarak — yardımcılarını şu kadar genel müdürlük, bu kadar şeflik ihdas edilmektedir. Halbuki bu şemalarda, bu piramidelerde kaide ilk evvel tesbit edilerek — çünkü esas vazifeyi yürüten orasıdır — oradan icabı kadar gruplar tesis edilerek yukarıya yükselmek ve neticede bünyenin başı olacak mevki bulmak lâzımdır. Kaideyi hazırlarken yukarıda da söylediğimiz gibi işin hacmi ve nevinin daima göz önünde olması lâzımdır.

İş bölümü tabiatıta mevcut bir prensiptir. Bu, az zamanda az enerji ile çok verim sağlar. İş bölümü ile ayrıca ihtisas sağlanır. Dolayısıyla o görevin daha kolay görülmesi temin edilir.

Bu yüzden sık sık aynı insana çeşitli işler gördürmek zararlıdır. Çünkü her değişiklik yeni bir alışma devresini icap ettirir.

Burada bir prensibin daha açıklanması faydalı olacaktır.

Farzedelim ki, her hangi bir müessese için bu şekilde bir teşkilât plânı hazırlanmış olsun. Piramidin en başından tutun da kaideye kadar her grup başı kendi madunundakileri işlerin gördürülmesinde birer maşa telâkki etmektedir. Her üst mevki sahibi her alt mevki sahibinden her şeyi daha iyi bildiğine kanidir. Halbuki maşa diye kullanılanların birer dayanak noktası olduğu unutulmamalıdır. Her grup başı unutulmamalıdır ki kendisi o künyede o gruptaki şubelerin mevcudiyetiyle teşekkül etmiştir. O başın en mühim vazifesi diğer gruplar arasındaki işlerde koordinasyonu temin için aradaki delkleri izale için ve randımanı azaltan enerji kayıplarını arayıp bulmak veya buldurmak ve binnetice o müesseseyi millî bünyeye verimli kılmak için oradadır. Bunu şöyle de ifade edebiliriz: Her kesin şu veya bu ölçü ile bir salâhiyet sahası vardır ve ancak bu sayededir ki, elemanlar işlerinde verimli olabilirler ve yükselebilirler.

Bu fikrimizi daha şümullendirirsek insan enerjisinden tasarruf için teşkilâtta

Danimarka'da sosyal durum

Danimarka'ya toplu bir bakış - Sosyal Sigortalar - Hastalık Sigortası - Malûliyet Sigortası - İhtiyarlık Sigortası

Dr. Nejdet KÖKTÜRK

1938 yılında Kopenhag'a bir seyahat yapacağımı haber alan ve Berlin'deki etütlerimle sosyal sigortalara yakın alâkamı bilen Danimarkalı bir dostum, zamanımın darlığına rağmen kendi memleketinin de teşkilâtını tetkik etmemi ısrarla istedi. Bana verdiği tavsiyeler ve gösterdiği yollarla Danimarka'nın sosyal yardım teşkilâtını yakından ve esaslı bir şekilde tetkik etmek fırsatını kazandım. Tetkiklerimin neticelerini bir etütle vatandaşlarıma bildirirsem hem Danimarka'yı onlara tanıtmış ve hem de Danimarkalı dostuma teşekkür borcumu ödemiş olacağımı düşündüm.

Danimarka Avrupa'da hemen hemen İsviçre kadar küçük bir devlet ve milletlerarası şöhreti onun kadar büyük olduğu halde yurdumuzda az tanınan çalışkan ve sevimli bir memlekettir. Danimarka'nın sömürgeleri bakımından cihan tarihinde oynadığı rol çok önemlidir. Skager-Rak boğaziyle siyasette de hatırı sayılır ehemmiyeti vardır.

Danimarka'da ziraat ile sanayiın aynı zamanda inkişafı memleket iktisadiyatında bir muvazene yaratmış ve ihtiyacından fazla istihsali sayesinde de dış ticaretteki ehemmiyeti artmıştır. Aynı zamanda büyük bir ticaret filosuna sahip oluşu milletlerarası rolünü kıymetlendirmiştir.

Jütland yarımadası ile yüzlerce adadan müteşekkil Danimarka karalarla denizler arasındaki coğrafi durumu itibariyle bir köprü vazifesi görür. Bir geçit olması münakale siyaseti bakımından ehemmiyeti

artırır. Bu sebeplerle ahalinin mühim bir ekseriyeti daha eski zamanlardanberi geçimini denizcilikte aramış ve Danimarka'nın dünya denizciliğinde mühim bir mevki almasına müessir olmuştur.

1938 yılında Avrupa'da 100 kişiye

Norveç'te	1564
Büyük Britanya'da	443
Hollanda'da	334
Danimarka'da	300

register-ton düşer. Bu suretle Danimarka denizcilikte dördüncü geliyordu. Aynı yıl Danimarka'nın ticaret filosu 1.166.000 register-tondu. Bu rakam Türkiye'nin tona-jından takriben 5 misli fazladır.

Danimarka Avrupa'nın nüfusu fazla memleketlerinden biridir. 1938 yılında yüz ölçüsü 42.300 km. kare ve genel nüfusu 3.777.000 ve km.² ye düşen nüfus miktarı da 88 dir. Şüphesiz, Danimarka, sanayii çok ileri giden Belçika, İngiltere, Almanya ve Fransa ile mukayese edilemez. Danimarka'da nüfus kesafetinin yayılışı şehir ve eyaletlerde toprağın münbitliğine göre çok çeşitlidir. Bu yüzden nüfus kesafeti vasatî 57 ile 152 arasında değişir. 1935 yılında 2.300.000 yani genel nüfusun % 62 si şehirlerde toplanmıştı. Fakat buna rağmen büyük şehir manzarası arzeden 843.168 nüfusu ile yalnız başşehir Kopenhag'tır. Bu miktar Kopenhag'tan sonra gelen 85 eyalet şehrinin genel nüfusuna müsavidir.

Danimarka'da krallığın mevcudiyetine rağmen İngiltere gibi geniş bir demokrasiye yer veren devlet idaresi, vatandaş se-

viyesinin yükselmesini ve refah içinde yaşamasını gaye edinmiş ve bu gayeyi, bir çok milletleri imrendirecek kadar iyi tahakkuk ettirmiştir.

Bir çok memleketlerde olduğu gibi Danimarka'da da, endüstri ve ekonominin inkişafı ile sosyal-politiğin inkişafı arasında sıkı bir münasebeti vardır. 19 uncu yüzyılın ortalarına doğru, endüstrinin kurulması başlar. Evvelce mevcut olandan çok farklı olarak işçiler arasında sosyal-ekonomik krizler başgösterir. Bu sebeple sosyal-politik tedbirlerin alınmasına zaruret hasıl olur. 1870 senesine doğru teşekkül eden **amele birlikleri** başlangıçta ehemmiyeti haiz değildiler. İşçilerin korunması hakkında münferit bazı kanunlardan sarfinazar, sosyal-politik bakımından esaslı mevzuat Danimarka'da ancak 1890 yılına doğru hazırlanmağa başlar. 20 nci yüzyılda Birinci Cihan Harbinden sonra Danimarkayı bugünkü sosyal-politik sahada diğer ileri devletler seviyesine yükselten **sosyal kanunlar** çıkarıldı. 1933 de çıkarılan kanunlar bu sisteme daha ileri bir şekil verdi.

"**Sosyal reform**" ismi verilen ve Danimarka'nın bugünkü sosyal nizamını kuran 1 ekim 1933 de mer'iyete giren esaslı dört kanun vardır. Bu kanunlar başlıca şu problemleri ele alırlar :

- 1) Sosyal yardım,
- 2) Sosyal sigortalar, — dar manâsiyle —,
- 3) Kazalara karşı sigorta,
- 4) İşsizlik sigortası.

Bu sahada 1933 yılında bu mevzuda bazı münferit kanunlar vardı. **Sosyal reform** bunları bir araya topladı. Mevzuatı muğlak durumundan kurtarıp bir sisteme bağladı. Sosyal reformun başlıca meşguliyet sahalarını biraz sonra birer birer inceleyeceğim. Reformun meşguliyet sahası dışında kalan kısımlar için ayrıca bir çok kanunlar vardır. Reformu tetkik ettikten sonra bunlara da temas edeceğim.

Sosyal yardım :

Sosyal yardım kanununun hükümleri, sigorta sisteminin dışında kalan yardıma muhtaç kimselere yardım yapılmasını sağlar. Bu kanunun en mühim kısmı, büyüme çağındaki olan çocuklara ait münasebetleri tanzim eden hükümleridir. Bu maksatla bakıma muhtaç çocuklar, evlâtlık edinme işleri organize edilmiştir. Bu kanunun tatbikinden doğacak güçlüklerle karşı bir çok tedbirler alınmıştır. Kanunun çocuk ile aile arasındaki münasebetleri tanzim eden hükümlerini karakter ve bünyesi itibariyle yerine getiremeyecek ailelerden çocukların alınarak, eyalet teşkilâtının kontrolü altında bulunan sosyal yardım ve çocuk koruma kurumlarına ve komünal çocuk yurtlarına verilmesi hususunda devlet otoritesine salâhiyet verilmiştir. 1936 yılında 6400 çocuk bu nevi yardım görmüştür. Çocuk yurtlarında ve eğitim kurumlarında (takriben 350 yurt ve kurum vardır) 1937 yılında 8.602 çocuk bakım masrafı, hususî kanunların koyduğu hükümlerle kısmen bahse mevzu çocukların baba ve annelerinin iştirak hisseleriyle, kısmen genel bütçeden ayrılan ödenek ile karşılanmaktadır. Yardıma muhtaç dul kadınlarla çocukları ve yetimler de bütçeden temin edilen ödenekten istifade ederler. Yardım gören çocuklar içinde evlilik dışı doğan çocukların nisbeti daha fazladır. Meselâ; 1936 - 37 yılında bu nevi yardım hisseleriyle bakılan çocuklardan 39.020 si evlilik dışı ve 17.927 si de meşru doğan çocuklardır. Bakılan çocukların anne ve babalarının verdikleri hisse yekûnları, aynı çocuklara yapılan genel masrafın sırasıyla 43,7 ve % 28,2 sini karşılamış ve mütebaki 6,5 milyon kuron umumî bütçeden ödenmiştir. Aynı yıl dullarla çocuklarına ve yetimlere hissesiz yapılan yardım yekûnu 3,8 milyon kuronur. Neticeleri itibariyle çocukların lehine sayılacak yardımların bir kısmı da, doğumdan evvel veya sonra verilen paralar, çocuklu annelere dağıtılan süt ve evlâtlıklar için verilen tahsil ücretleridir.

Büyüklerle yapılacak yardımı "**Sosyal Yardım Kanunu**" sıralamıştır. Bunlar esas itibariyle üç grupta toplanırlar :

- 1 — Hususî yardım,
- 2 — Komünal yardım,
- 3 — Fakirler yardımı.

"**Hususî yardım**" dan istifade edenler ekseriyetle fakir ve kimsesiz hastalardır. Bunların mühim bir kısmını; sağırılar, dilsizler, körler, aklî zafiyete tutulanlar, deliler, sar'ahlılar, sakatlar ve müfrit kekemeler teşkil etmektedir. Hususî yardım diye adlandırılan bu yardım 1936 - 37 yılında şöyle dağılmaktadır :

	Mil. Kr.
Müzmin hastalara yardım	2,7
Hekim ve dişçi masrafı olarak	0,9
Hasta kasalarına iştirâk hissesi	1,2
Veremli hastalara yardım	0,8
İlâç vesaire masrafı	1,0
Diğer hastalıklar için	0,9

Hususî yardımdan istifade edecekler mahallî teşkilât vasıtasıyla tesbit edilir. İhtiyaçlarının nevi ve miktarına göre yardımdan faydalanırlar.

Hususî yardımdan mevzuat bakımından istifade etmesine imkân olmıyan muhtaçlar "**Komünal yardım**" diye anılan diğer bir teşkilâttan faydalanırlar. Komünal yardımın hususiyeti; vatandaşlık şeref ve haysiyetini kirleten muhtaçlar için yardım karşılığı, vatandaşlık haklarını tahdit etmesidir. Hususî yardım dışında yapılan bu yardım, bir nevi borç verme mahiyetinde olup, geri vermek mecburiyetinde olmıyanlar ekseriya vatandaşlık şerefini kirletecek kadar düşkün vaziyette olanlardır. Fakat bunlar, yapılan yardım devamınca vatandaşlığın en mühim hakkı sayılan seçme ve seçilme haklarını kaybederler. Mamafih son yıllarda bu yardımdan istifade edenler o kadar çoğalmıştır ki, bir nevi sosyal yardım şekline girmiştir. Komünal yardımdan istifade eden üçüncü bir grup ta Danimarka'da oturan muhtaç yabancılarla, yabancı memleketlerdeki muhtaç Danimarkalılarıdır. 1936 yılında bu neviden 129 vaka olmuştur.

"**Fakirler yardımı**" ndan istifade edenler, isminden de anlaşılacağı veçhile, hiçbir geçim vasıtası ve çalışma kudreti olmıyan veya kazancı çok az olan fakirlerdir. Fakirler yardımı nakden ve aynen olmak üzere iki şekilde yapılır. Aynen yapılan yardım; sıcak yemek, yakacak ve giyecek maddeleridir. Nakdî yardım; az çok bir kazancı olup bununla geçinemiyenlere yapılır.

1936 - 37 yılında sosyal yardımların rakamla hülâsası şöyledir :

Hususî yardımdan istifade eden 82,838 kişiye 22,2 Milyon kuron; Komünal yardımdan istifade eden seçim haklarını kaybetmeden 179.262 kişiye 49,8 milyon kuron; seçim haklarını kaybederek 8.741 kişiye 5,9 milyon kuron; Fakirler yardımından istifade eden 4.711 kişiye 2,3 milyon kuron.

Sosyal yardımların belediyeler hissesi belediyeler tarafından şu şekilde ödenir :

Masrafın 3/10 u muhtaçların sınırları dahilinde oturduğu belediye, 4/10 u diğer belediyeler tarafından müştereken, 3/10 u belediyeler genel yardımlaşma fondundan verilir.

Yemek dağıtan ve aynî yardımda bulunan hususî teşkilât doğrudan doğruya devlet tarafından finanse edilmektedir.

Sosyal Sigortalar :

Bütün bir millete şâmil olan **Halk Sigortaları**'nın vazifesi; hasta, malûl ve yaşlanmış kimselere gerekli yardımı garanti etmektir. Halk sigortaları sisteminin tarihî esası; zaruret içinde olan ve âmme müesseselerinden yardım gören fakirlerin hastalıklara karşı sigorta edilmesidir. **Sosyal Reform**'un tatbiki sıralarında bu sigorta halkın üçte ikisinin rağbetini gördü. Halk sigortasından faydalanabilmek için zaruret içinde (fakir) olmak şarttır. Sigortadan faydalanmada esas olmak üzere zaruret içinde (fakir) olmanın ne demek olduğunu izah eden, varidat ve servet miktarlarının diğerlerine nazaran nisbetini tayin eden esaslar her üç senede bir ilân olunur.

Umumiyetle kazanç hududu; yetişmiş bir işçinin tam randımanla bir yıllık kazancının karşılığıdır. **Kazanç hudutları**, resmî yıllık istatistiklerden çıkarılan ve yetişmiş bir işçinin ortalama bir saatlik ücreti göz önünde tutularak kazanç **niveau'su** muhtelif olan komünal bölgelere göre gruplara ayrılır ve ayrıca sınıflandırılır.

1937 tarihli **Halk Sigortaları Kanunu**, 21 ile 60 yaş arasındaki fakir kimselerin ve genel sağlık şartlarına göre durumları müsait olanların tanınmış (*) bir "**Hasta Kasası**" na girmelerine müsaade etmektedir. Filhakika, tanınmış bir hasta-kasasının veya devlet tarafından kontrol edilen hasta kurumlarının muntazam aidat veren fakir âzalarının **Hastalık Sigortasına** kaydedilmeleri tamamen şahsi ve ihtiyari bir keyfiyettir.

Fakir olmıyan kimselerden **Halk Sigortasına** girmek isteyenler, zaruret içinde olanlara bahşedilen bir takım hususî haklardan faydalanmamak üzere bazı hallerde bu kurumların muayyen kısımlarına kabul olunabilirler. Buna yakın ihtiyarî intikal hakkı, hasta kasaları ile hasta kurumları arasında da caridir.

Umumî ve mecburi malûliyet sigortaları ile hastalık sigortaları arasındaki sıkı rabıtalardan dolayı, Halk Sigortaları Kanununun halk sigortaları için umumiyetle böyle bir âzalık mecburiyeti koyması gayet ehemmiyetlidir. Çünkü, malûliyet sigortası primleri hasta kasaları kontenjanları ile birlikte tahsil olunur. Buna mukabil hasta kasaları ve kurumlarının âzalarına **ihtiyarluk rant'ı** tediye etmeleri kanunî bir mecburiyettir. Bu suretle hastalık, malûliyet ve ihtiyarluk yardımlarının garanti edilmesi müsterek bir sigorta ile temin edilmiş ve bu kurumlara bir destek olmak üzere masrafların büyük bir kısmını devlet üstüne almıştır. Bunlar içinde bilhassa ihtiyarluk rantları devlet ile komünal idareler tarafından ödenir.

(*) Burada "tanınmış" kelimesi; statüsü devlet tarafından tasdik edilerek resmen tanınan manâsına alınmalıdır.

Hasta kasalarına devletin iştirâk hissesi hakkında ilk kanun 1892 de çıkarılmıştır. Devletin yardım edebilmesi için hasta kasaları devlet kontrolü altına alınmıştır. Bunların statülerinin hükûmetçe tasdiki mecburiyeti konmuştur. Umumiyetle bir hasta kasasının en az 200 âzası olmalıdır. İkinci Cihan Harbinden evvel Danimarka'da çoğu küçük olmak üzere 1600 e yakın tanınmış hasta kasası vardı. Bu kurumlarda kayıtlı fakir âzanın yekûnu 2 milyona varıyordu.

Hasta kasaları, hastalık halinde hekim ücretlerinin, hastanede tedavi ve doğum masraflarının ve yevmiye tazminatının ödenmesini (26 haftaya kadar) kısmen veya tamamen üstüne alır. Hasta kasalarının mühim bir kısmında âzalarının cenaze ve gömme masraflarının da ödenmesi mecburidir.

Devlet hasta kasalarının muhtaç (fakir) âzası için, yılda 2 kuron verir. Ayrıca bu âzaların hekim ücretlerinin, ev dışında hastane tedavilerinin, doğum ve lohusa masraflarının, diş tedavilerinin, hava tedbiri seyahatlerinin ve ilâç paralarının 1/4 ü devlet tarafından ödenir. Devlet ve komünal idareler müzmin hastalıklara yakalananlara da hasta kasaları vasıtasıyla mühim yardımlarda bulunurlar.

Hasta kasaları ile memleket hekimleri arasında **çok taraflı anlaşmalar** yapılmıştır. Hekimler bu anlaşmaya iltihaka mecbur değildirler. Ancak iltihak eden hekimler, anlaşma mucibince, hasta kasaları âzalarını tenzilâtli ücretle tedavi etmeğe mecburdurlar. Hastalanan veya muayene olmak isteyen âza, mensup olduğu kasadan aldığı bir **sevk kâğıdı** ile anlaşmaya dahil hekimlere gitmeğe mecburdur. Bu suretle kasalar hekim ücretinden tasarruf ederler. Hekimler de ilâve müşteri temin etmiş olurlar. Hasta kasaları ile hastaneler, eczaneler vesair sağlık kurumları arasında buna benzer **anlaşmalar** mevcuttur. Anlaşmaya dahil hekim veya sağlık kurumları bu hasta sevk kâğıtlarını muayyen müddetler zarfında (ekseriyetle ay

sonlarında) bir liste halinde toplayarak hasta kasaları ile hesaplaşırlar.

Komünal idareler kendi teşebbüsleriyle muayyen hastane ve nekahathanelerde yatan hasta âzaların yarı fiyatıyla bakımlarını temin ettikleri gibi hastaneden çıktuktan sonra verilen yevmî tazminatın mühim bir kısmını da öderler.

1936 yılında hasta kasalarına mensup âzaların **hastalık günleri**'nin uzunluğu; Erkekler için 5,1 milyon gün, kadınlar için 6,6 milyon gün ve çocuklar için 1,6 milyon gün olmak üzere 13,3 milyon güne varmıştır.

Yine aynı kurumların aynı yılda 71,2 milyon kurona varan aidatının 48,7 milyon kuronu âza aidatından, 13,8 milyonu devletin iştirâk hissesinden ve 1,8 milyon kuronu da komünal idarelerin iştirak hissesinden temin edilmiştir.

Malûliyet Sigortası :

Muayyen istisnaları bir tarafa bırakacak olursak, 21 ile 60 yaş arasındaki Danimarkalı bütün vatandaşlar için "**Malûliyet Sigortası**" mecburidir. Yıllık prim olarak bekârlardan 9,60 ve evlilerden 8,40 kuron alınır. Ayrıca hayatlarını sigorta ettirenlere ömürleri boyunca daha aşağı primler tatbik olunur.

Malûliyet sigortasının hususiyeti, bir sigortalı malûl olduğu takdirde, bu malûliyetten dolayı **kazancı** 1/3 veya daha fazla azalacak olursa kendisine bir **malûliyet rantı** verilir. Bu hususta karar vermek "**Malûliyet Sigortaları Mahkemeleri**" ne aittir. Malûliyet rantı, biraz sonra ihtiyarlık rantında izah edeceğim esaslar daireesinde tesbit olunur. Mamafih fazla sakat olanlara, malûliyet rantı alanlardan ayrıca bir zam verilir. Malûliyet rantı alanlardan 60 yaşını bitirenlerin ihtiyarî ve 65 yaşını bitirenlerin mecburî olarak aldıkları rantlar ihtiyarlık rantlarına intikal eder.

Malûllerden sakatlıklarının tedavisi ve şifası kabil olanların tedavi ettirilmeleri ve şifalandırılmaları için kanunlarla bazı müeyyedeler konmuştur. Ayrıca hekimlerle, mektep ve müessese idareleri, kazancı

azaltacak kadar malûliyet sebebiyet veren ve şifa bulmıyan hastalık vakalarını ihbar etmeğe mecbur tutulmuşlardır.

Danimarka'da malûliyet sigortası olanların yekûnu 1936 yılında 2,4 milyona ve malûliyet rantı alanların yekûnu ise 35 bine varıyordu. Malûliyet rantı vesaire gibi masraflardan 10,9 milyon kuronu primlerle, 5,2 milyon kuron iş verenlerin hissesi ile 10.1 milyon kuron da devlet ile komünal idarelerin iştirak hissesi ile karşılanmıştır.

Komünal idarelerin hissesi, malûliyet rantı alanların ikamet yeri nazarı itibare alınmaksızın, bütün belediyeler tarafından müştereken ödenir.

İhtiyarlık Sigortası :

Danimarka'da "**ihtiyarlık yardımı kanunu**" 1891 denberi mer'idir. Bu yardım âmme müesseselerinden yardım görenlerin gittikçe artmasından ve devlet için ağır bir yük teşkil etmesinden doğmuştur.

1922 yılında ihtiyarlık rantı için sabit nisbetler tesbit edilmiş ve kazanç hadlerine göre kademelendirilmiştir. Aynı yıl ihtiyarlık hududu da 60 dan 65 e çıkarılmışsa da 1937 yılında bu tekrar 60 a indirilmiştir.

"**Halk Sigortaları Kanunu**" malûliyet ve ihtiyarlık sigortaları şartlarını yerine getiren evliler, diğer evliler, kadın ve erkek bekârlar için başşehir, eyalet merkezleri ve diğer şehirler için olmak üzere kademeli **rant esas meblâğları** tesbit etmiştir :

	Başşehir Kopenhag	Eyalet Merkezleri	Diğer Şehirler
K u r o n			
İhtiyarlık ve malûliyet sigortaları şartlarını yerine getiren evliler	1086	912	702
Diğer evli ve bekâr erkekler	732	606	468
Bekâr kadınlar	678	564	432

Bu esas meblâğlar, **perakende fiyat endeksleri** ile değişir. Fiyatlar yükseldiği takdirde zamlar yapılır. İhtiyarlık rantı

alabilmek için bir kimsenin yukarda söylediğimiz gibi 60 yaşını bitirmiş olması şarttır. 60 yaşını bitiren bir kimse, eğer bir kaç yıl daha beklerse, beklediği müddete göre esas meblâğ muayyen bir nisbette yükseltilir.

Rant alanın yıllık varidatı (muayyen usullerle hesaplanarak) artacak olursa, esas meblâğın % 40 ı nisbetinde (malûliyet rantı alanlarda muayyen bir ilâve ile) ve muayyen esaslar dairesinde azaltılır. Mamafih, rant zamlar da dahil olduğu halde esas meblâğın 1/3 ünden fazla azaltılamaz. Bu miktar ödenen primlerin **kapitalleştirilmesi** kıymetine tekabül eder. Buna mukabil varidat muayyen bir yüksekliğe eriştiğinde ihtiyarlık rantı tamamen kesilir.

1937 yılında — ihtiyarlık haddinin 65 den 60 yaşa indirilmesinden az evvel — ihtiyarlık rantı alanların miktarı 142.000 olup bunun 21.000 ini karı ve kocanın ayrı ayrı rant aldığı evliler teşkil etmekte idi. Bu miktar 65 yaşını bitirmiş nüfusun tamamının yarısından biraz fazlasına müsavidir. Bunun % 46 sı erkekler ve % 54 ü kadınlardır.

İhtiyarlık rantı alanlara 1936 - 37 yılında verilen para 83,3 milyon kurona ba-

liğ olmuştur. Bunun 69,9 milyon kuronu esas meblâğ, 3,1 milyon kuronu zamlar ve 3,0 milyon kuronu hastalık yardımları ve 7,3 milyon kuronu da **ihtiyarlık yurtları**nda (darülacezelerde) oturanlara yapılan masraflar teşkil etmektedir. Yapılan masrafın 4/10 u devlet ve 3/10 u komünal idareler verir.

Komünal idareler hissesinin 2/10 unu istihkak sahiplerinin hudutları dahilinde oturduğu idareler, 5/10 unu diğer idareler müştereken ve 3/10 unu da idarelerin muvazene fond'undan ödenir.

Rant alanlar isterlerse, para almaktan istinkâf ederek bu kurumların idare ettikleri "ihtiyarlık yurtları"nda bakılırlar. Para alanlara ayrıca komünal idareler tarafından bazı kolaylıklar gösterilir. Mese-lâ; belediyelerin yaptırdığı ve idare ettiği evleri kiralama, satın alınmalarını kolaylaştıran ve kiraların muayyen bir haddenden fazla artırılmamalarını temin eden bazı kanunî hükümler vardır. Bu evler mimarlık ve sağlık bakımlarından çok iyi inşa edildiklerinden, normal şartlar dahilinde kiralanma ve satın alınmaları ekonomik bakımdan çok güçtür.

Çalışmada şevk artırıcı ve dinlendirici metotlara genel bakış

Münir Hayri EGELİ

Giden harbin, her gün biraz daha fazla istihsal arayan müthiş faaliyeti, cep-heler kadar cephe arkalarında da baş dön-dürücü çalışmalar yarattı. Dünyanın her yerinde bundan bir kaç yıl evveline gelinceye kadar akıllara bile gelmiyen astronomik sayılarda insanlar, şehirler boyunca uzayan fabrikalarda toplandılar; bir kaç hafta evvel "hikâye" sayılan sayılarda üstün istihsal başarıları kaydettiler. Her gün bir evvelkinden, her saat bir öncekinden daha verimli oldu. Bu sonuçları elde edebilmek için çeşitli yeni makine kombinasyonları, çalışma metotları icad edildi. Pek büyük ölçüde yeni değişiklikler düşünüldü. Bütün bunların arasında her makineyi işleten "insan" da ayrı bir konu olarak ele alındı. Makinelerin sahibi olan "insan" ın daha verimli olabilmesi için çareler arandı. Bu çareleri bulmak için müesseseler, lâboratuvarlar, ekipler kuruldu. Nihayet, çalışan büyük kalabalıkları daha verimli bir hale getirebilmek için (Stimulant) Şevk arttırıcı ve Dinlendirici olmak üzere iki esaslı sistemde duruldu. Rejimi ve sistemi ne olursa olsun bütün muharip devletler: Birleşik Amerika, İngiltere, Sovyet Rusya, Nasyonal-Sosyalist Almanya, türlü adlarla, işçi kütlesini daha fazla harekete getirecek ruhî çarelere önem verdiler. Vakıa her memlekette bunların adı başka oldu, Fakat, bu işlerle uğraşan bir gözle bakınca vasıta ve metotlardaki büyük benzerlik dikkatten kaçamazdı. Büyük küçük her çalışma topluluğunda bu Şevk arttırıcı ve dinlendirici yollar aşağı yukarı aynı metotlarla kendini gösterdi. Yapı-

lan ilk denemelerin verdiği neticeler fevkalâde mühim oldu. Nihayet, her fabrikada işçiye hattâ yiyecek ve yatacaktan bile evvel dinlendirecek vasıtalar hazırlanmaya başlandı, tanınmış Amerikalı fabrikatör ve organizatör Fraser'e ait şöyle bir fıkra anlatılıyor :

Harbin en sıkışık bir devrinde yardımcılarından biri kendisine geliyor :

— Havadisler fena, diyor, yeniden işçilerin şeker ve et istihkaklarında indirimler yapmak zorundayız.

Fraser gülüyor :

— Günde yarım saat daha fazla çalışmasını temin edelim, cevabını veriyor. Ve bu emrin bir lûtfeye olmadığını temin edelim. Çünkü, hakikaten tatbik ediliyor ve istihsal grafiğinin arttığı da kaydediliyor.

Bu kısacık girişten sonra şimdi de ana hatlarıyla bu şevk arttırıcı ve dinlendirici yollara baş vurmanın sebeplerini ve âmillerini ele alalım :

1 — Bugünkü çalışma metotları gün geçtikçe artan bir iş bölümüne dayandığı için her işçi gün geçtikçe daha basitleştirilmiş ve daha ziyade tekrardan ibaret bir çalışma yoluna girmektedir. Bunun ilk müsbet neticesi melekelerin artması ve meharetin çoğalmasındır. Fakat hemen bunun arkasından başka bir mahzur kendisini gösteriyor. İşçi bir gün sabahdan akşama kadar mütemadiyen, muttarit bir ses âhen-gi içinde tekerrür eden bir işe dikkatini bağlamak zorundadır. Halbuki ittira-dın

hele ittirathlı gürültülerin insan ruhunda hattâ cıldırtıcı tesirler yaptığı sabittir.

2 — İnsan tabii hayatta ve dışarıda daimî değişen manzaralar ve sesler karşısındadır. Bu değişmeler insan ruhunda büyük bir dinlenme ve sevk verme unsuru olmaktadır. Bugünün iş sahaları ekseriyetle kapalıdır. Manzara aynidir. Renksizdir. Gürültü aynidir. Fazla olarak kesif ışıklar muayyen noktaları aydınlatır. Bu vakıalar insan ruhu üzerinde ayrıca yorucu roller oynamaktadır.

3 — İnsanın yaradılışı esas itibariyle değişik işler yapmağa mütemayildir. Tabiat karşısında hayatını kazanmağa mecbur olan "insan" ın günü çeşitli meşguliyetlerle geçmek istidadındadır. Fabrika ve imalâthane hayatı tabiatın veyahut on binlerce yıllık itiyadın tamamıyla zıddındır. Bu zıt oluş "insan" ı ayrıca yormaktadır.

4 — Eğer devlet, müesseseler ve bilenler bugünkü çalışma hayatının zorladığı bu tesirlerle bilgili ve metotlu bir şekilde meşgul olmazsa "insan" kendiliğinden bir takım dinlendirici yollar aramaktadır. Umumî olarak görgü, ufuk ve kültür bakımından çerçevesi bir yetişmenin mahsulü olan büyük işçi kütleleri bu dinlendirici yolları seçerken hatâlar yapmaktadırlar. Bir kısmı içki, kumar gibi sosyal birer dert olan, fakat kendilerince tatbiki ve temini kolay görülen tehlikeli vasıtaların görünüşte dinlendirici tesirlerine baş vurmaktadırlar.

O vakit ayrıca bunlarla da mücadele etmek mecburiyetinde kalınmaktadır.

Çünkü işçinin bulduğu bu zahiri dinlendirici vasıtalar "iş" bakımından sevk arttırıcı olmaktan çok uzaktırlar. Çünkü işçinin uyuşturduğu bünye ertesi günü veriminden kaybetmekte, kumarın bozduğu sinirler iş sahaları için korkunç neticeler vermektedirler.

O halde bugünkü çalışmanın ve işin "insan" ı zorla soktuğu şartların doğurduğu neticelerle mücadele edilmezse zama-

nın oynadığı fena rol işçiyi vaktinden evvel yıpratır. Bu hükmü verdiren araştırma ve istatistikleri gerekirse başka bir yazımıza mevzu olarak alacağız.

Burada kısaca bu davâyâ işaret ettikten sonra problemin tarihine de bir göz atalım :

Harbe tekaddüm eden yıllarda Dra. abul-naga Papirüsü denilen bir vesika bulundu. Burada Ehramların yapılışına ait bir hikâyeye vardır. Asırlar boyunca sürüp gelen inanış o koca anıtların kamçı kuvvetiyle yapıldığı kanaatini yerleştirmişti. Fakat, bakınız iş hakikatte nasılmış :

"Günler geçiyor, işler bir türlü ilerle-miyordu. Nil iki defa taşı (yani iki yıl geçti) ehram iki taş boyu yükselmedi. O vakit, Ahmose (herhalde Fir'avn'nin iş nazırı olacak) Majestenin ayaklarına kapandı. Geceleri ateşler yakıldı, sazcular çaldılar, şarkıcılar okudular. Alaca karanlıktan şafağa kadar çalışıldı..."

Nihayet Nil bir daha taşmadan ehramlar dört taş yükselmiş. İşte 4500 yıl evvelki iş nazırının bulduğu tedbirin ilk meyveleri böyle olmuştur.

Neşe yoliyle çalıştırma etrafında ikinci bir vesika da Çin sedlerinin yapılışı zamanına aittir. Tarih çalışmada kamçıdan ziyade eğlencenin sevk arttırıcı rolünü anlatan nakillerle doludur.

Çalışmadan evvel ve sonra yapılan dinlendirici ve sevk arttırıcı şenlikler dinlere dahi girmiştir. Dünyanın hemen bütün eski dinlerinde bahar, hasat bayramları vardır. Bu bayramlar büyük yaz çalışmalarına girmeden evve ve hasat sonunda sevk arttırıcı ve dinlendirici büyük törenlerden başka bir şey değildirler. Ayrıca bir çok dinler yaz ortasında da eğlence geceleri, bayramları kabul etmişlerdir. Bu bayramlarda dans, musikî, kadınlı erkekli eğlenceler yapıldı. Bugünkü medeniyetin en öğündüğü kültür varlıklarından biri olan tiyatronun aslında böyle dinî mahiyette bir dinlendirici bayramdan doğduğunu hepimiz biliriz. Trajedi adı bile bağ bozumu

şenliklerindeki hususiyetlerden çıkmıştır. Zamanla eski dinler unutulmuş hattâ menedilmiştir. Fakat tamamen psikolojik verilere dayanan ve "insanî" olan bağ bozumu, hasat, bahar şenlikleri dünyanın her yerinde bazan yarı dinî, bazan tamamiyle popüler şekillerle devam edip gitmiştir. Karnaval şenlikleri kışın istirahat devrinden bahar çalışmalarının başlangıcına geçişin şevk arttırıcı eğlencelerinden başka bir şey değildir. Şekspire ölmez eserini ilham eden "Yaz ortası gecesi" Mit-sommer night geleneği de aynı şeklin bir başka tezahürüdür. Fransa ve orta Avrupa'nın çeşitli bağ bozumu eğlenceleri kuzey illerin Santa Lucia şenlikleri hep bu "insanî" zaruretin kurduğu an'anelerdir.

Eski Türk tarihindeki buna benzer hâdiseler sayısızdır. Biz sadece burada meşhur Karagöz legend'imizi hatırlamadan geçemiyeceğiz :

Yıldırım zamanındayız. Bursa'da bir cami yapılıyor. Padişah camii'nin bir an evvel bitmesine taraftar. Bir gün mimar başı huzura geliyor. İşlerin istendiği gibi ilerlemesine mani olan iki işçiden şikâyet ediyor. Karagöz ile Hacı İvaz (Hacivat) isminde iki adam durmadan savurdıkları nüktelerle ameleyi güldürmektedirler. Zaman bu işi bir sabotaj telâkki ettiriyor. Bir ferman bu iki nükteperdazın boynuna mal oluyor. Birisi şehrin batısına diğeri doğusuna gömülüyorlar. Fakat işler birdenbire duruyor. Ne kamçı, ne tehdit ne de arasıra yapılan şiddetli cezalar netice vermiyorlar. Nihayet bu iki nüktecinin deriden yapılmış (hayal) leri perdeye aksettiriliyor. Eski hikâyeleri tekrar ettiriliyor. İşler birdenbire hızlanıyor ve cami de kısa bir zamanda bitiyor. Beşyüz yıldır söylenen bu Legende ne dereceye kadar doğrudur, bilemiyoruz. Fakat beş asır boyunca milyonla insan bunu birbirine nakletmiş ve inanmıştır.

Tarihimizin daha sonraki devirlerinde çalışmanın yanında yürüyen dinlendirici ve şevk arttırıcı vasitalara ait bir hayli vesika vardır.

Bizans müverrihi Kritovalos Rumeli-hisarı'nın nasıl yapıldığını acı acı anlatırken bu muazzam istihkâmın kısacık bir zamanda bitişine şaşıyor ve şu tafsilatı veriyor :

"Hummalı bir çalışma vardı. Birbiri ardından gelen arabalar malzeme taşıyorlar, iskeleler kuruluyor. Renk renk elbiseli mimarlar bir yerden bir yere koşuyorlar, Bütün çalışmaların gürültülerini neşeli davullara uyan zurna sesleri ayrıca sinir gıcıklayıcı (tabî Bizanslılar hesabına) nağmelerle arttırıyorlardı. Her akşam inşaatın ortasında mehter takımı nöbet vuruyor o günün işlerini adetâ bir zafer şenliği ile kapıyorlardı."

Dünya ölçüsünde dehalardan biri olan Fatih Mehmet bugün ileri Amerikan fabrikalarının tatbik ettiği ve hepimizin çeşitli filmlerde örneklerini gördüğümüz sistemini beş yüz yıl evvel böylece tesis etmiş bulunuyordu.

Sade bu örnekle bile biz dinlendirici ve şevk arttırıcı tedbirlerin metotlu tatbikini ilk başaran millet olarak öğünebiliriz.

Kaldı ki tarihimiz — bilhassa iş ve çalışma tarihimiz — bu yolda daha pek çok ve zengin misallerle doludur. Bilindiği gibi ta Şamanî devrinden kalma bir gelenek Türkler müslümanlığı kabul ettikten sonra islâmlaşarak her sanat kolunu bir "Pîr" e bağlayan zümrelere, loncalara ayırmıştı. Bizim bakımımızdan çok dikkate lâyık olan taraf bu loncaların tertipleedikleri muhtelif bayramlardır. Bir defa her loncanın bir peştemal kuşanma bayramı vardı. Her işçi çırak olarak mesleğe bir bayramla girerdi. Bu bayramlarda müzik, dans ve şarkıların yanında Ortaçağ tiyatrosunun Mystere'lerini andıran çok dikkat değer temsiller, hattâ tiyatro diyebileceğimiz "ibret" ler vardı. Sık sık yapılan peştemal kuşanma törenleri ruh itibarıyla en modern dinlendirici ve şevk arttırıcı tedbirlerin tekniğine uygun tezahürlerdi. Bakınız bir eski vesikada bir berberin peştemal kuşanma (mesleğe resmen dahil olarak dükkân açma hakkını kazan-

ma) töreni nasıl naklediliyor, ifadeyi bugünkü dile çeviriyorum :

"Sabahleyin erkenden (namazdan çıkan) berber esnafı sokağın (berber dükkânlarının toplu olarak bulunduğu sokak) başında toplanıyorlar. Loncanın reisi eline Pîr'den kalma tarihi usturayı alarak peştemal kuşanacak olana veriyor, dualar ediliyor. Ondan sonra güzel sesli hâfızlar okuyorlar, kurbanlar kesiliyor. Bir taraftan kurbanların eti pişerken diğer taraftan da şenlikler başlıyor. Bütün dükkânlar rengârenk peştemallarla donanmıştır. Evvelâ davullar, zurnalarla çıraklar oynuyorlar. Ondan sonra sıra şairlere geliyor, karşılıklı (atmaca (?) lar) yapıyorlar. Öğle vakti yemekler yeniyor. Öğleden sonra bir de temsil veriliyor. Kim bilir kaç yüz yıllık geleneğin mahsulü olan bu "ibret" in mevzuu heyecan verici ve mesleği sevdireci bir propaganda piyesinden başka bir şey değildir. Nihayet alay (Cem-i gafir halinde) kasabayı dolaşıyor ve tören bitiyor."

Dikkatli bir gözle bu töreni inceleyince prensipler itibariyle bugünkü modern çalışmalara olan büyük benzerliğe hayran olmamak kabil değildir.

Vakit vakit bütün şehre şamil olarak

yapılan bu nevi şenlik ve törenlerde dikkate değer hususiyetler vardır. Bizim gözümüzle Evliya Çelebi'nin güzel ve tatlı üslûbiyle naklettiğimiz Murat IV devrinde geçit resmi vebilhassa oradaki esnafın alayları yakın zamanlardaki tarihimize kadar işçilerin dinlendirici ve şevk arttırıcı vasıtalarına ne kadar ehemmiyet verdiklerine bir örnek sayılmalıdır.

Batı memleketlerinin yeni zaman tarihleri bilhassa endüstri hareketinin başladığı son asrın tarihi bu tabii insan ihtiyacının nasıl kendi kendini kabul ettirdiğine dair misallerle doludur. Sevr'de yapılan Fêtes Royales'lardan tutunuz da Goblein'deki Trimestrielle bayramlara kadar her şey sade sermaye sahibinin menfaati hesabına alınan tedbirler de dahil olmak üzere işçiye bir takım dinlendirici ve şevk arttırıcı vasıtalarla beslemek geleneği zincirinin kopma bilmiyen halkalarından başka bir şey değildir.

Son harp içinde bütün harp eden milletlerin fabrikaları büyük fedakârlıklar yaparak iş yerlerinin yanında şevk arttırıcı ve dinlendirici tedbirler almışlardır.

Bu tedbirlerin mahiyeti, çeşitleri ve ölçüleri ise başka bir yazı konusu olabilmektedir.

İşçilerle işverenler arasında el birliği

Çeviren : A. Kemal KARADAYI

"Stanley High" dan

İşçi Partisi iktidar mevkiine geçince İngiltere'nin serbest iktisat sisteminin artık Marksist ideoloji uğruna feda edileceğini zannedip gömülme merasiminde bulunmak üzere İngiltere'ye gitmiştim. Halbuki, bu beklediğim şey olmadı ve bilâkis işçilerin bütün İngiliz teşebbüslerini yeniden canlandırmak üzere idare mekanizmasının başındakilerle elbirliği ettiklerini gördüm. İngiliz işçileri milletin istikbalini sağlamak hususunda sorumlu bir ortak sıfatıyla bu müşterek memleket davasına bütün varlıklarıyla sarılmış bulunuyorlardı.

İşte bunun neticesi olarak İngiltere'nin sınaî havası her türlü keder ve endişeden kurtularak olağanüstü bir şekilde canlanmıştır. Evvelce zannedildiği gibi İngiliz fabrikatörlerinin artık ne bir korku ve endişeleri ve ne de pııyı pırtıyı toplayıp bir kenara çekilmek veya Kanada'ya göç etmek düşünceleri kalmamıştır. Aynı zamanda İngiltere sanayii yüz senedir görmediği bir yenilik ve inkılâba kavuşmuştur.

Bütün bu hakikatler sureta İşçi Partisinin direğinde dalgalanan sosyalizm umdesinden hiç şüphesiz daha mühim ve daha hayrete şayandır. Çünkü bunlar İngiltere için, ödünç verme, kredi işleri ve imparatorluk rüçhan haklarından daha büyük kazanç kaynaklarıdır.

İngiltere sanayiinin yine son hızla işine devam edebilmesi için bütün kömür, tarım, pamuk, inşaat ve diğer bir çok sanayide çalışma saatleri ve gündelikler üzerinde ihtiyarî olarak, yani hiç bir haricî tazyik ve mecburiyet olmadan kendiliğinden yeni anlaşmalar yapılmıştır. Başarı gösteren ticaret ve sanayi birliklerinin faaliyetleri yeniden tanzim ve ıslah olunmuş harp icabı ihdas olunan işçi mürakabe sistemleri, yine işçilerin muvafakati ile, sulh zamanında da en yüksek istihsal haddini sağlamak maksadiyle faaliyetlerine devam etmişlerdir. Şimdi, 5.000 kadar fabrikada işçilerle iş verenlerden mürekkep (Müşterek İstihsal Heyetleri) kurulmuştur.

İşçi Partisi Başkanı tok sözlü Profesör Harold Laski tarafından idare edilen cereyanda neticesi ne olursa olsun hiç itibar nazarına almadan derhal sosyalizmi kucaklıyacak bir nebze kızılık sezilmektedir. Fakat, İşçi Partisinin esas bel kemiğini ve sinirlerini teşkil eden İngiliz sanayi birliklerince iş hiç de böyle değildir. Onlarca netice sosyalizmin aslından daha çok mühimdir.

İster solda Marks nazariyeleri, ister sağda kapitalizm olsun onları asla ilgilendirmiyor; onlar için en mühim şey: bir derece daha yüksek İngiliz yaşama standartlarıdır. İngiliz sanayi birliklerinin kanaatine göre bunlara kavuşmanın bir tek yo-

lu vardır o da: evvelâ, İngiliz sanayiinden geriliği söküp atmak, en küçük beceriksizlik ve ihmale katiyen göz yummamak, en kısa ve en iyi yoldan giderek sulh zamanı istihsalini en yüksek mertebesine çıkarmaktır.

İngiliz işçilerinin en büyük müdafilerinden olan İşçi Partisinden Herbert Morrison'un Avam Kamarasında büyük bir salâhiyetle söylediği gibi :

"Milletin daha yüksek millî bir gelire ihtiyacı vardır. Aynı zamanda tam ve bütün bir iş hayatına, tam manâsiyle mükemmel olan bir istihsale lüzum vardır ve bunları da sağlayacağız. Eğer millet, büyük sanayie kalkınma ve ilerleme emrini verme zorunda kalacak olursa bu emri verecektir. Bizim için mühim olan şey yalnız neticeye ulaşmaktır. Özel teşebbüsler için bu mühim bir davâ teşkil edebilir. Esasen özel ilgisizlik ve atalet diye bir şey tanımıyoruz. Bizim millîleşmekten kasdımız, yalnız bu kelimenin yüzü suyu hürmetine veya partimizin umdesi hatırına değil. Biz bunu millî servetlerimizin daha mükemmel bir şekilde işletilerek halkın refahına hâdim bir şekle sokulması için istiyoruz. Eğer bu neticeye bizi yalnız millîleşmek ulaştıracaksa millîleşmekten başka çare yoktur. Eğer bunu yalnız özel teşebbüsler sağlayacaksa o halde özel teşebbüslerin kalmasına müsaade edelim."

Geçenlerde Sanayi Birlikleri Kongresinde şeflerden biri şu fikri ileri sürmüştü:

"İş verenlere her dediğimizi yaptırmak ve onları daima alt etmekten belki büyük bir haz duyulabilir. Fakat, bundan gerek sanayi ve gerekse istihsal zarar görmektedir. Halbuki harp sonu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için onlarla birlikte müşterek bir cephe tutmak zarureti vardır. Bu se-

bepile her kesin iftihar edebileceği ortaklık esasları üzerine kurulmuş yol, yolların en iyisidir. Bunu tavsiye ederim." demişti.

İngiltere'de harp zamanında grevler olduğu gibi şimdi de olmaktadır. Bunlardan başlıcalarından biri gemi inşaatı havuzcularının müsaadesiz grevleridir. Fakat İngiliz sanayiine esash bir şekilde yerleşen bu yeni ortaklık sistemi çoktan nazariyat safhasından çıkmış, "işçi saati ve işçi ücreti" yüzünden sanayide doğabilecek nahos vaziyetler önlenmiş bulunmaktadır.

Bu harp esnasında İngiliz işçileri Birinci Dünya Harbindekinden daha ağır şartlar içinde çalışmışlardı. Çünkü hem çalışma saatleri daha uzun hem de şartlar daha fena idi. Aynı zamanda işçi birliklerinden istenen teslim ve kabul şartları da daha ağırdı. Bütün bunlara rağmen Birinci Dünya Harbinde kaybolan çalışma saatlerinin yekûnu İkinci Dünya Harbinde kaybolandan aşağı yukarı beş misli fazla idi.

Bu demek değildir ki... İşçiler artık daha iyi çalışma şartları ve daha yüksek ücret aramaktan vazgeçtiler. Hayır, bunun yegâne manâsı umumun terfihi ve menfaati için ayarlanan sanayide işçilerin de müşterek bir mesuliyet kabul etmeleri ve kendilerine altın yumurta doğurması beklenen "sanayi kazına" iyi bakmalarından ibarettir.

Muhtelif maden işlerinde 870.000 kadar üyesi bulunan Mühendisler Birliği harp sona ermeden önce "İngiltere'nin yeniden kalkınması ve birinci sınıf bir sanayi memleketi haline gelebilmesi" için nelere lüzum olduğunu tesbit etme bakımından yaptığı üç mühim ve ciddi araştırmada şu neticeye varmıştı :

Haddi zatında yalnız bu araştırmanın yapılması olağanüstü bir olay sayılabilir. Fakat işçilerin bu araştırmalara verdikleri cevaplar da çok enteresandır. Yapılan şikâyetlerin bir çoklarını "az ücret" meselesi teşkil etmekle beraber, asıl mühim olan taraf bu şikâyetlerin yanında bir de daima işde matlup olan elbirliğinin yapılamaması; kötü idare sistemi; fena şartlar içinde çalıştırılmak; teknik âlet ve vasıtaların noksanlığı; âtil duran makineler; işçilik sâyu gayretinin hüsnü istimal edilememesi gibi bir çok asıl bu ücret azlığını doğuran menfî âmillerin de zikredilmesi idi. Yani bu istihsalî fazlalastırma projesinde işçilerin ileri sürdükleri meselelerden biri, ücretlerin fazlalastırılması olmakla beraber bu en büyük âmil değildi.

İşçi Partisinde Ticaret Bakanlığı yapan Sir Stafford Cripps de bu hususta şu sözleri söylemiştir :

"İşçi birliklerinin hikmeti vücutları işçilere daha iyi şartlar ve daha yüksek ücret sağlamaktan ibaret olan vazifeleri artık tarihe karışmıştır. Bunlar gün geçtikçe istihsalî artırma mesuliyetinde daha fazla hisse ve yük almaktadırlar. Bu hakikî demokratik iştirâk olmaksızın istihsalin matluba muvafık bir şekilde artmasına imkân yoktur."

Hükûmet, cesareti kırılmış ve geri kalmış olan Lancashire dokumacılık sanayii-ni takviye maksadiyle aldığı ilk tedbir olarak, 4 pamuk sanayiinden, 4 işçi birlikleri üyesinden, ve bunlara başkanlık etmek üzere de bir tanınmış hâkimden müteşekkil bir heyeti yeni ücret sistemini kurmak üzere ödevlendirmişti. Bu heyetin elbirliği ile verdiği karar şudur:

"Genel olarak ücretleri yüzde 15-20 nisbetinde artırmak; aynı iş için kadınla-

ra da aynı ücreti vermek; çocuk işçilerin sayısını azaltmak; usta işçilerin yetişmesi hususunda vasıtaları çoğaltmak; esaslı olmaıyn işlerin önüne geçmek."

Bu rapor, heyetten çok fazla şeyler bekliyen işçi şeflerinin ve aynı zamanda işçilere daha az ücret vermek isteyen patronların müthiş itirazlarına sebep olmuştu. Fakat buna rağmen işçilerle iş verenler, ve hükûmet elbirliği yaparak bu raporu sanayi için bir esas ve yegâne salâh yolu olarak kabul etmişlerdir.

İşçilerle patronlardan müteşekkil bu heyetin elbirliği ile meydana getirdikleri bu anlaşmalar kadar mühim olan diğer bir mesele de "işçilerle iş verenlerin birbirlerine zıt iki ayrı unsur olmadığı; sanayiın kalkınması ve sıhhati yolunda her iki tarafın da karşılıklı ödevler taşıdıkları; müstereken sorumlu ve ilgili bulundukları esasına inanmalarıdır.

İngiltere'nin sanayide bu şekilde bir kalkınma göstermesi harpten dolayı kısa bir ayaklanmanın mahsulü değildir. Bu olgunluk çağına gelinceye kadar uzun bir tarihî tekâmül safhasından geçmiştir.

İngiltere bugün hiç bir sanayi memleketinin mazhar olmadığı büyük mikyasta işçi teşkilleri sahiptir. Fakat, buna rağmen şunu da söyliyelim ki İngiltere'de hiç bir kapalı dükkâna açılmasını icbar edecek bir kanun olmadığı gibi, iş bulmak hususunda hiç bir işçiye de bir birliğe üye olmak mecburiyeti şart koşulmaz. Tethiş siyaseti de asla kullanılmaz. Sanayi birliklerinin her sene hükûmete bir varidat ve masraf bilânçosu vermek mecburiyetleri yoktur. Fakat her birlik bunu kendiliğinden yapmayı bir vazife bilir. İngiliz sanayii münasebetlerinin ana prensiplerini teşkil eden iki mefhumda, "gönüllülük" ve "iyi niyet" tir. Bu iki anahtarla bir çok

müşküller çözülür. Bununla beraber ne işçileri ve ne de iş verenleri kollektif mahiyette girilen pazarlığa riayet ettirmek hususunda ortada mücbir hiç bir kanun olmamakla beraber taraftar "iyi niyet" esasına dayanarak müşküllerini hallederler.

Binbir müşkülü yenerek halk arasından Hariciye Vekilliğine yükselen Mr. Ernest Bevin bu meseleye dair şunları söylemiştir :

"Binlerce defa, ücret meselesi tama miyle iki kişi arasında yapılan anlaşmaya bağlı kalmıştır. Bu anlaşmanın ekseriya yazıyla yapılmasına dahi lüzum gösterilmez. Usta başının veya idareci ile Birlik adamlarından birinin buna muvafakat etmesi yeter görülür. Bu anlaşma bazan telefonla yapılır. Bu halde dahi taraflar pazarlığa harfiyen riayet etmeği bir şeref meselesi sayarlar. Sözle yapılan pazarlık ve anlaşmalara bu derece hürmet ve riayet etme usulü henüz hiç bir memlekette bulunmamıştır."

İşçilerle iş verenler arasında çıkabilecek bütün ihtilâflar, hükûmetin ve kanunun müdahalesine hiç meydan vermeden halledilir. İki taraf arasında bir anlaşmazlık çıktığı zaman, sanayi merkezleri tarafından hiç bir mecburiyet ve mükellefiyete tabi olmadan kendiliklerinden kurulan hakem heyetleri tarafından hallolunur. Bu heyetlerin tarihçelerine bakacak olursak tarafsız hareket ettiklerini ve her iki tarafın da bu hakemlerin verdikleri kararlara riayet ettiklerini görürüz.

İngiliz işçileri şuna iyice kani olmuşlardır ki, fazla ücret ve iyi şartlara kavuşabilmenin tek bir yolu vardır, o da; fazla iş çıkarmak ve yüksek istihsal yapmaktır. Hayatta beklenen nimetlere kavuşmadan önce bu uğurda fedakârlık yapmak icabeder.

İşçilere fabrikada olup biten şeyler ve genel durum hakkında etraflı izahat vermek yenilik ve kalkınma usulleri hakkında fikirlerini sormak iyi işçiliğin esasını teşkil eder. Bu herkes tarafından kabul edilmiş bir hakikattir.

GENEL ÇALIŞMA
MESELELERİ

Endüstride psikolojik ölçüler

Dr. Cemal KİPER

undan evvelki yazımızda psikolojinin endüstrideki kıymetini ve önemini kısaca belirtmeğe çalışarak bir işçinin, işine uygun olup olmadığını veya işin işçiye yarar bir vasıfta bulunup bulunmadığını meydana çıkaracak psikolojik denemeleri bu yazımıza bırakmıştık. Umumî ve nazarı psikoloji; çeşitli ruh melekelerinin nasıl işlediklerini, bu melekelerin vasıflarını ve derecelerini, birbirleriyle ilgilerini tayin için bir takım kanunlar ve hükümler koymuştur. Fakat bu hükümler daha ziyade nazarı ve genel mahiyettedirler. Halbuki sonradan, bu melekelerin veraset, muhit ve eğitim gibi bir takım faktörlerin tesiri altında kalışı ve şahıslar arasındaki tabii farkların mevcudiyeti iyice mütalâa edildiğinden bu genel kanunlar yerine daha mufassal fakat daha spesifik akıl ölçülerinin tatbiki icabetmiştir. Bu arada Binet ve Simon tarafından zekâ ölçüleri ve diğer hususî kapasiteleri ölçmek için bir takım ölçüler (test) icadedilmiştir. Daha sonraları bir adım daha atılarak bu tecrübeleri muvaffakiyetle geçenlerin iş hayatlarındaki verimini de göz önüne alıp ikisini mukayese ederek bir çok meslekî problemleri çözmeğe çalışmışlardır. Faraza; Münsterberk makinistler ve telefoncular üzerine bu "ölçü" leri tatbik ederek bir şahsın zekâsının o şahsın mesleğinde oynadığı rolü mütalâa ediyor. Bu ve buna benzer mütalâalar ilerliyerek eksperimental bir endüstri psikolojisi meydana geliyor. Bu ruhiyatın kullandığı usullerin mufassal bir surette mütalâası ve onların tatbik sahalarının münakaşası ayrı bir ihti-

sas işidir. Ve endüstri hekimlerinden ziyade psikologları ilgilendirir. Bunların endüstri sahasındaki tatbik şekillerini kısaca gözden geçireceğiz :

Endüstri psikolojisinde kullanılan bu akıl ölçüleri psikologun âletleri ve teşhis vasıtaları demektir. Bir endüstri hekimi- nin de bunların az çok nasıl kullanılacağını iyi bilmesi icap ettiği gibi her vakada hanki usulü tatbik edeceğini de kolaylıkla tayin edilmesi lâzımdır.

I — Kabiliyet ölçüleri: Kabiliyet şahsın doğuştan bir vasfıdır. Bir de meharet ve meleke vardır ki o da ancak bir mesleği, bir işi öğrendikten sonra başlar. Bunu ölçmek için mevcut ölçüler kabiliyet ölçülerinden ayrıdır ve her mesleğin kendine mahsus özel ölçüleri vardır. Halbuki doğuştan mevcut olan kabiliyet ölçüleri az çok umumîdir ve o şahsın daha bir şey öğrenmeden evvel malik olduğu kapasiteyi ölçerek bu kabiliyetin derecesi o kimsenin ilerdeki işinde göstereceği meharet ve melemenin derecesini az çok tayin eder. Yaradılıştaki kabiliyet de iki türlü mütalâa edilir. Birinci şekil hususî kapasite yani hâfıza, muhakeme, motör veya sansüryel kabiliyetler, dikkat, reaksiyon gibi melekelerdir ki, bazı mesleklerde bunların az çok muayyen bir seviyenin üstünde olmaları lâzımdır. Diğer umumî kapasite yani genel zekâ, diğer tabirle bütün bu melekelerin muhassalasıdır ki, bazı mesleklerde de bunların ölçülmesi kâfidir. Zekânın da bir çok mesleklerde keza ortanın üstünde olması lâzımdır. Gerek özel ve gerek genel

kapasitenin muhtelif nevilerini ölçmek için bir çok usuller vardır.

Hareket kabiliyeti: Fizyoloji ve psikolojinin müşterek olarak tetkik edeceği bir konudur. Bu kabiliyet bilhassa gözle el arasında "âhenkli çalışma - coordination" şeklinde ifade edilebilir. Bu bir çok meslekler için çok mühimdir. Hareketleri kontrol etmenin mühim iki cephesi vardır: 1) Bir hareketi menetme kabiliyeti, 2) hareketi doğrudan doğruya süratle ve doğru olarak yapma kabiliyeti.

Faraza bir kuyumcu ufak bir saate taş yerleştirirken derhal hareketini durdurabilmelidir. Menedici hareket kabiliyeti burada işe yarar. Yapıcı hareket kabiliyetine bir misal olarak da telefon santralindeki operatörün süratle ve sıhhatle çalışmasının lüzumu gösterilebilir.

Hareketi menetme kabiliyeti için ölçüler: Üzerinde bir buçuk santimetreden üç, dört milimetre kutruna kadar değişen muhtelif büyüklükte delikleri bulunan maddeden bir safiha kullanılır. Bir çubuğun ucuna bir iğne veya ince bir tel tesbit edilir. Tecrübe edilen şahsa, elindeki bu iğneli çubuğu deliklerin kenarına temas ettirmeden içeri geçirmesi tenbih edilir ve büyük delikten küçüğüne doğru tecrübeye devam edilir. Eğer telli veya iğneli çubuk deliğin kenarına temas ederse madeni safihaya merbut bir elektrik bataryasıyla bunlar tesbit olunur. Hangi şahıs daha ufak delikten bu iğneyi sokabiliyorsa ona göre "menedici hareket" kabiliyetinin derecesi tayin edilir. Yani elini lüzumsuz hareketi icrasından menedecek kabiliyette olan bir kimse bu kapasiteye ihtiyaç gösteren mesleklerde iyi muvaffak olur. Saatçilik, kuyumculuk, cerrahlık vesaire gibi.

Süratli ve doğru hareket yapma kabiliyetini tayin için ölçü: Bir tahtanın üzerine dılları onar santim uzunluğunda olan bir üçgen çizilir. Bu üçgenin köşelerine bir buçuk santim kutruna birer madenî yuvarlak (disk) yerleştirilir. Şahıs elinde sivri uçlu bir kalemi, aynı istikamette olmak ve bir diskten başlayıp yine aynı diske gelmek üzere hareket ettirir ve her dis-

ke temas ettirerek süratle birinden diğerine geçer. Temaslar bir elektrik cihazıyla kaydedilir. Psikolog elinde tuttuğu bir saatle muayyen zamanda disklere yapılan temaları ve kaç defa devir yapıldığını sayabilir. Bir devir, bir diskten kalktıktan sonra diğer disklere temas etmek suretiyle aynı diske gelmekten ibarettir. Şahıs ne kadar kısa bir müddet zarfında bu şekilde devirler yapmışsa ve ne kadar doğru olarak disklere temas etmişse hareket kabiliyetinin de o kadar meharetli olduğu anlaşılır. Bu kabiliyet bilhassa telefon operatörleri, radyo makinistleri vesair bir çok meslekler için mühimdir.

Sansüriyel (duygu) kapasiteleri tayin için ölçüler:

Görme kabiliyeti: Göz hekimliğinde kullanılan Snellen tecrübesi burada da işe yarar. Şahsın 6 metreden okuyabileceği en ufak harf bu kabiliyetin derecesini tayin eder. Bu usulü biraz tadil ederek daha iyi netice almak kabildir. Bu da şahıs sabit durduğu halde muhtelif cesamette E harflerini şahsa doğru yaklaştırmakla icra edilir. E nin açıklığını muhtelif istikametlere çevirmek suretiyle şahsın görme ihsası tahkik edilir. Bu açıklığı ne kadar uzaktan ve ne kadar küçük E üzerinde görebiliyorsa görme kabiliyetinin o kadar iyi olduğu anlaşılır. Bu kabiliyet bilhassa şoförler, tayyareciler için mühimdir.

Renk körlüğünü deneme: Şahsa muhtelif renkte ufak iplik yumaklar verilir. Bir de ayrıca yeşil yumak verilir. Buna benziyen renkleri diğer yumaklar arasından seçmesi söylenir. Renk gürlüğü mevcutsa ekseriya kırmızı rengi yeşilden ayırma kabiliyeti kaybolur. Bazen şahıs bu kusurunun farkında bile değildir. Şoförler de, kumaş ve boya fabrikalarında çalışan işçilerde mühim bir kusurdur.

İşitme kabiliyetini ölçme: Pek çeşitli usuller vardır. Bunlardan biri şahsın kulağından muayyen bir mesafede bulunan bir sehpaye asılı duran bir çelik yuvarlağı madenî bir safiha üzerine düşürmekten ibarettir. Düşürme mesafesi ne kadar al-

çak ve işitme mesafesi yani âletle şahıs arasındaki mesafe ne kadar uzun olursa şahıs o kadar hassas bir duyma organına malik addedilir.

Sesin perdelerini tayin etme kabiliyeti-ni deneme: Muhtelif perdede ses veren hususî düdük veya gramofon plâklarıyla tayin edilir. Bu tecrübe musiki kabiliyetini de tayin eder.

Adale hissini deneme: Sense Kinesthetique ölçüsü: Şahıs yaylı bir terazi üzerine tazyik eder. Bu tazyik derecesi yalnız psikoloğun görebileceği bir kadran üzerinde okunur. Şahsa bu tecrübeyi hatırlıyarak tekrar aynı derecede yani aynı kuvvetle basması tenbih edilir. Aradaki fark adale hissini derecesini tayine yarar.

Dikkat kabiliyetini ölçme: Dikkatin genişliği, devamı, sürati ayrı ayrı ölçülür.

Dikkatin genişliğini ölçme: Bir şahsın aynı zamanda ne miktar intibalara dikkat edebilme kabiliyeti olduğunu tayin etmektir. Meselâ; bazı makinistlerin bilhassa ustabaşların aynı zamanda bir çok makineleri birden işletmesi veya kontrol etmesi lâzımdır. Bunu ölçmek için şahsa ortasında ufak delik bulunan müteharrik bir perde arkasından birbirlerine irtibatlı olmayan harfler dizili satırlar gösterilir. Delğin hacmi ve perdenin hareket sürati değiştirilmek suretiyle gösterme müddeti tesbit ve tanzim edilir. Perde; sabit duran satırların önünden hareket eder. Delik şahsın önüne geldiği zaman şahıs gözünü deliğe tesbit eder. Bir bakışta ne kadar çok harfe birden dikkat edebilirse o kadar geniş bir dikkate sahiptir. Perde müteharrik olduğundan bakma zamanı sabittir. Evvelâ üç harfli satırdan başlanarak her defada bir harf arttırılır. Böylece şahsın bir defada dikkat edebileceği âzamî harf haddi o şahsın dikkatinin genişliğini gösterir. Misal :

X P H
W K R M
L Z F O J
B S N Y F Q

Dikkatin uzunluğunu ölçme: Şahsın önüne yan yana rastgele dizilmiş bir çok rakamlar verilir. Bunların arasında yan yana mecmuu on tutan iki arkamın altını çizmesi tenbih edilir.

147285918632537693547298461234835571

Böylece 15 satırdan ibaret uzun bir rakam serisi verilir. Her satırda on tane mecmuu on eden çift bulunmalıdır. Normal şahıslara göre evvelce standardize edilmiş muayyen bir zaman zarfında işaret ettiği rakamların mecmuu dikkatin devamı hakkında bir fikir verir.

Dikkatin süratini ölçme : Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere 11 den başlayıp 56 ya kadar devam eden bir sürü rakamlar verilir. Birbirini müteakip gelen rakamların altını çizmesi tenbih edilir ve şahsın tesadüfen çizip çizmediğini kontrol için de çizgi yerine harf kullanılır. Meselâ; 11 in altına a, 12 nin altına b, 13 ün altına c ilâh.. koyması lâzımdır. Bunu ne kadar az bir zamanda yaparsa dikkatin sürati o kadar fazladır. Bu aynı zamanda dikkatin sihatini, doğruluğundaki isabeti de ölçer.

26	52	33	24	53	37	16
14	23	18	27	12	21	56
49	44	69	29	55	31	42
35	20	11	50	15	46	27
58	41	28	38	57	34	48
30	23	54	45	19	13	40
17	32	36	25	51	43	22

Öğrenme kabiliyetini ölçme: Şahsa evvelâ birden dokuza kadar rakamlara teka-bül eden birer sembol "anahtar" verilir. Faraza; 1 2 3 4 5 6 7 8 9 rakamları için sırasıyla ile — + = () % ? gibi bir şifre tanzi medilir. Sonra önüne verilen bir çok rakamların altına karşılığı olan şifreyi yazması söylenir. Şahıs bunu öğrenmek için kendine göre bir takım tedailer yapacaktır ve bunları öğrenmek için az çok zaman sarfedecektir. Ne kadar az zamanda ne kadar doğru öğrenebildiği bu tecrübe ile tayin edilir.

Tedai kabiliyetini ölçme: Ya herhangi bir kelime verilerek onunla tedai edebile-

ceği ve onun tedai kabiliyeti ölçülür. Yahut bazı kelimelerin sinonim veya mâkû-larını buldurmak suretiyle daha spesifik tedai tecrübeleri yapılır.

Reaksiyon ölçme: Şahsın önüne bir tel-graf manivelesi veya bir düğme konur. Karşıya konan ve yanıp sönen bir ışıkla emir verilir. Işık yandığı zaman manivele-ye basması ve söndüğü zaman manivele-den elini çekmesi tenbih edilir. Yanan ışık-la maniveleye basma veya sönen ışıkla ma-niveleden elini çekme arasındaki fark şahsın reaksiyon müddetini tayin eder. Daha komplike olarak şahsın iki eline de birer manivele verilir ve sağ ve soluna da işaret veren lâmbalar konur. Bu suretle "müntehap reaksiyon müddetleri" tayin edilir. Reaksiyon kabiliyeti bilhassa asker-likte, tayyarecilikte, vesaiti nakliye idare edenlerde çok tatbik edilir.

Hafıza ölçüleri: Şahsa evvelâ 8573 gibi dört rakam ayrı ayrı ve her rakam bir sa-niyede olmak üzere okunur. Şahıs bunu tekrar eder. Yine aynı tarzda okunmak üzere beş, altı, yedi haneli rakamlar söy-lenir. Her okumayı müteakip şahıs bun-lardan ne kadarını tekrar edebiliyorsa bir tarafa kaydedilir. Bu suretle faraza kulak hafızasının genişliği ölçülür. Aynı tecrübe okumak suretiyle yaptırılarak göz hafıza-sının derecesi ölçülür. Diğer çeşitli usul-ler de kullanılır.

Muhakeme ölçüsü: Şahsa doğru veya yanlış bir çok cümleler verilir. Doğruların altına X, yanlışların altına da O yazması söylenir. Meselâ; Hasanın doğum günü Ahmedin doğum gününden sonradır. Ah-medin doğum günü Alininkinden sonradır. Şu halde Alinin doğum günü Hasanınkin-den evveldir. X.

Mehmedin Mustafa isminde bir kardeşi vardır. Mustafanın da Yakup isminde bir oğlu vardır. Şu halde Yakup Mehmedin amcasıdır. O. gibi.

Süratli karar verme kabiliyetini ölçme: Meselâ aşağıdaki satırlara beş saniye bak-tıktan sonra hangi harfin daha fazla ol-duğunu söylemesi tenbih edilir. Bura fa-raza A harfi fazladır.

O O A E A U A V A A
O A U A A A O E A E
A U A A A E A O O E
U U A O E A A A U U

Maharet tecrübesi: Kedi, köpek, karan-fil, gül gibi bir takım hayvan veya nebat isimlerindeki harfler alfabe sırasıyla yan-yana dizilerek şahsa verilir. Meselâ; deik, ekköp.... ilâh gibi. Bu şekilde verilen bir çok kelimelerden muayyen zamanda kaç tanesinin ne ifade ettiklerini yani doğrusu-nu yazabildiği tesbit edilir.

Verilen direktifleri takip etme kabili-yetini ölçme: Şahsa 15-20 tane çeşitli ke-limeler verilir ve şu emirde bulunulur:

Eğer kelimede E, A ve R harfleri varsa altına 1 yaz.

Eğer kelimede E var fakat A ve R yok-sa 2 yaz.

Eğer kelimede A var fakat E ve R yoksa 3 yaz ilâh.. yahut daha komplike işler yaptırılır.

Heyecan ölçüsü: Şahsın bileğine nab-zını ölçecek bir Sphygmograph âleti, göğ-sünün etrafına da teneffüsü kaydedecek bir Pneumograph âleti bağlandıktan sonra hiç haberi olmadan âni olarak keskin bir düdük veya silâhın sesinin o şahısta hu-sule getireceği heyecan bu âletlerden oku-nur.

II — Genel kabiliyet yani zekâ ölçüleri: Zekânın ne olduğunu tarif etmek güç ol-duğu gibi bu konuda bizi de alâkadar et-mez. Sadece zekâyı bir çok melekelerin muhassalası olarak kabul edebiliriz. Bu ruhî melekelerin bazıları belki biraz nor-malin üstünde veya altında olabilir. Fakat hepsinin muhassalası, eğer az çok muay-yen bir seviyenin üstünde ise, o şahsa ge-nel bazı kabiliyetler kazandırır. Bu kabili-yetler o şahsın mantal çevikliği, işlekliği, çabuk öğrenme kabiliyeti, vaziyetleri iyi tahlil etme hassaları, verilen talimatı iyi takip edebilme kabiliyeti ve nihayet mu-hitindeki psiko - sosyal değişikliklere ve yeni muhitlere kendini kolayca uydurabil-me kabiliyeti diye hulâsa edilebilir. İşte

endüstri psikolojisinde kastedilen zekâ budur. Bu çeşitli kabiliyetlerin derecesine göre o şahsa çok zeki, normal zekâlı veya az zeki yahut da zekâsız diye vasıflar verebiliriz. Normal zekâ bu kabiliyetlerin az çok muayyen bir seviyesini gösterir.

Şimdiye kadar umumiyetle kullanılan zekâ ölçüleri daha ziyade abstract "mücerret" zekâyı ölçmek için tatbik edilen usullerden ibaretti. Yani şahsa muayyen bazı sualler sorulur veya bazı meselelerle karşılaştırılırdı ki bu sualler ve meseleler daha ziyade mücerret fikirlerden ibaretti ve bilhassa bu tecrübelerin çoğu Verbal şekilde yani yazılı veya sözlü fakat neticede kelimelerle ifade edilebilecek tipleri ihtiva ediyordu. Lâkin öyle insanlara rast gelmek mümkündür ki — bilhassa işçiler arasında — okuması yazması pek az veya az lisan bilen bir ecnebi olduğu halde mükemmel bir umumî kapasiteye yani zekâyı maliktirler. Bu gibi şahısların menfaatine uyku bir şekilde — non verbal yani kelimesiz — tecrübelerin tatbiki zaruridir. Buna performansı veya non verbal zekâ ölçüsü derler.

Bundan başka bilhassa endüstride göz önüne almağa mecbur olduğumuz bir zekâ tipi daha vardır ki bunu yukarıdaki usullerin hiç biriyle ölçmek kabil değildir. Buna da "mekanik zekâ tipi" derler. Bazı kimseler gerek verbal ve gerek non-verbal fakat her ikisi de mücerret ve umumî zekâyı ölçen usullerle denendiği zaman pek az muvaffakiyet gösterdikleri halde "concret" müşahhas ve müsbet" mevzularda arkadaşlarının hepsine faikiyet gösterirler. Bu şahıslar kelimelerle veya onları birbirine bağlayarak yaratacağı cümlelerle zekâsını ifadede müşkülât çektikleri halde ellerine aldıkları çeşitli şeyleri çeşitli vaziyetlere koyarak ve onları birbirlerine muhtelif şekillerde raptederek mihanikî şekilde zekâsını gösterebilir. Mihanikî zekâdan maksat el işlerindeki müktesep maharet veya yalnız bir tek mekanik ameliyeyi mükemmel bir tarzda yapma kabiliyeti değildir. Daha umumî bir vasıftır. Mücerret tipte zekâyı malik bir

kimsenin daha ziyade o çeşit zekâyı ihtiyaç gösteren işlerde, bilhassa kalem kullanma işlerinde muvaffak olacağına hükmetmek kabil olduğu gibi mekanik zekâlı bir şahsın da kalemden ziyade müsbet işlerde muvaffak olacağına karar verilebilir. Bunun için mekanik zekâyı ölçecek usullerin inkışafı bilhassa endüstri psikolojisinde çok lüzumludur.

Bir de sosyal zekâ tipi vardır ki yukarıda söylediğimiz iki nevi zekâ tipine mahsus denemelerde iyi bir kabiliyet göstermeyen bazı kimselerin halk ve cemiyetle olan münasebetlerde veya bu münasebetleri davet eden mesleklerde çok iyi muvaffak olduğu dikkat nazarını çekmektedir. Bu nevi zekâ tipi endüstride bizi pek fazla ilgilendirmez.

Mücerret zekâyı ölçen verbal usuller: Bunların başında Binet ve Simon tarafından icat edilen ve Terman tarafından tadil edilen "zekâ ölçüsü" gelir ve en çok kullanılır. Bu cetvel bir çok tadillere uğramış ve daha da uğraması zaruridir. Medeniyet ilerledikçe, sosyal muhit ve eğitimi müşkülliği değiştikçe bu cetvellerdeki suallerin kemiyet ve keyfiyetleri de zaruri olarak değişecektir ve esasen halen bile her memleketin, kendi bünyesine uygun sual ve meseleleri ihtiva eden cetvelleri kullanması uygun olur.

Bilindiği üzere bu cetveller her yaşa göre sorulacak bir seri sualleri havidir ki bu yaşlardaki normal ve orta zekâlı insanlar bu suallere doğru olarak cevap verebilmelidir.

Bu cetveldeki ufak yaşlara mahsus suallere daha büyük yaştakilerin doğru cevap vermeleri lôzımdır. Fakat yaşı küçük olan birisi daha büyük yaştakilere mahsus suallere cevap verirse "akıl yaşı" o büyük yaş addolunur. Meselâ; altı yaşındaki bir çocuk yedi yaşındakilere mahsus suallere cevap verirse chronologique yaşı 6 fakat akıl yaşı 7 sayılır. Fakat meselenin esası her normal şahıs kronolojik yaşa göre bir akıl yaşına malik olmalıdır. Olabilir ki bir şahıs kendi yaşına mahsus sual-

lerin bir ikisine cevap veremez. Fakat daha yukarı yaşların suallerinden bazılarına cevap vermekle bunu telâfi edebilir. Bu cetveller bilhassa çocuk ruhiyatı bakımından 14 yaşına kadar çocuklar için hazırlanmış ve ayrıca kâhiller için ilâveler yapılmıştır.

Kâhiller için kullanılan genel zekâ ölçüleri yukarıda tarif ettiğimiz özel kabiliyet ölçülerine benzer. Zekâ o hususî kabiliyetlerin bir halitası olduğu gibi onun ölçüleri de hususî kapasite ölçülerinin bir kombinezonundan başka bir şey değildir.

Bu verbal tipte ölçüler meyanında Binet cetvelinden başka ordu için kullanılan "ordu - alpha" tecrübesi mevcuttur. Daha hususî meslekler için diğer usullerde icat edilmiştir.

Zekânın non-verbal "kelimesiz" usullerle ölçülmesi: Performance tecrübesi: Bir tahtanın üzerine çeşitli şekil ve çapta delikler delinir. Bunlar meselâ; ay, yıldız, üçgen, kare ve sair şekillerdir. Keza bu deliklere uyacak şekilde ve her biri bir takım parçaların bir araya gelmesinden yapılmış tahta parçaları mevcuttur. Şahıs

evvelâ bu ufak parçaları bir araya getirerek şekli tamamladıktan sonra münasip olan deliğe yerleştirir. Bunu ne kadar süratle ve maharetle yaparsa icra kabiliyetinin ve zekâsının da o nisbette fazla olduğu anlaşılır.

Mekanik zekânın ölçülmesi: Yukarıdaki usule benzer usuller kullanılır. Meselâ; bir kutu içinde herhangi bir oyuncağın çeşitli parçaları ayrı ayrı bölmelerde bulunduğu halde şahsa gösterilir ve bu oyuncağın yapılmış şekli de verilir. Bu parçaları bir araya getirerek gösterilen oyuncağın aynini yapması söylenir. Bu oyuncağı ne kadar sürat ve mükemmeliyetle hazırlarsa ona göre kredi verilir ve mekanik zekâsının derecesine hükmolunur.

Zekâ ölçülerinin verdiği neticelerin nasıl kıymetlendirildiği ve tefsir edildiğini ve hususî ve umumî zekâ haricinde kalmakla beraber, endüstride işçinin vereceği randıman bakımından çok önemli olan alâkanın nasıl ölçüleceğini ayrı bir yazımızda bildireceğiz.

Sanat Enstitüleri ve Fabrikalar

Süleyman KAZMAZ

Okulla hayat arasındaki uyumsuzluk meselesi ötedenberi kültür hayatımızı meşgul eden işler arasında yer alır. Bir yandan yeni okuldan çıkanlar, kendilerine verilen iş ve yerleri yeter bulmazlarken öte yandan da onların gereken işleri başaracak kudrette yetişmediklerinden, bir çok eksiklikleri bulunduğu şikâyet edilir. Bir bakıma millî eğitim, bir bakıma da bütün cemiyeti ilgilendiren bu mesleği sanat enstitüleri yönünden incelemek istiyoruz.

Önce şuna işaret edelim ki, okulla hayat arasında tam bir uyuma kurmak ne her zaman mümkündür, ne de arzu edilir. Bir defa okul geleceğin insanını hazırladığına göre kendini bugünden ziyade cemiyetin gelecekte alması muhtemel istikamete göre ayarlamak zorundadır. Hele devrim yapan, sosyal kurumlarını yeni esaslara göre kurmak isteyen cemiyetlerde bu zorunluk daha büyük bir kuvvetle kendini duyurur. Böyle yapılmadığı takdirde devrimin kökleşmesi, cemiyetin yeni bir istikamet alması imkânsızdır. Bu itibarla cemiyetin yeni istikamette kökleştirilmesine okullar yolu ile başlanması tabiidir. Fakat bu halin cemiyet bünyesinde bir çalışma yaratacağı da şüphesizdir. Terkedilmek istenen değerler, bütün bütün ortadan kaldırılmaları imkânsız olduğundan, yeni değerlerle karşı karşıya geleceklerdir. Bunun en canlı görünüşleri yeni okulun öğrencisi ile eski değerlerin hâkim olduğu zamanlarda yetişenler arasında kendini gösterecektir. Bu itibardır ki, son yüz yıl içinde birçok değişmelere uğrıyan, dev-

rimler yapan cemiyetimizde okulla hayat arasında görülen çatışmaları, uyumsuzlukları tabii bulmak gerektir. Bu çalışmanın teknik okulları ilgilendiren tarafı üzerinde durmayı, teknik gelişmemiz bakımından faydalı bulmaktayız.

Sanat enstitüleri bugünkü programlarıyla doğrudan doğruya fabrika ve fabrikaya uygun sistemde çalışan atelyelere, kısaca makineye adam yetiştiren kurumlardır. Bu nokta unutulduğu zaman bu okullardan çıkanların eskisi gibi ufak dükkânlarda çalışmamaları bir eksiklik olarak ileri sürülür. Halbuki Sanat Enstitüsü doğrudan doğruya endüstriye yöneldiği için dükkâna, daha doğrusu Ortaçağın küçük sanat kollarına adam yetiştirmeyi üzerine alamaz. Her ne kadar bazı enstitülerde kuyumculuk, sepetçilik gibi küçük sanat kollarına yer veriliyorsa da bunlar mahallî ihtiyaçları karşılamak için küçük ölçüde yapılmış teşebbüsler olup endüstriye yönelen enstitülerin bu gayelerine aykırı düşecek durumdan uzaktırlar.

Sanat enstitüleri yönünden üzerinde durulacak en önemli nokta, bu kurumları bitirenlerin fabrika ve iş yerlerinde önceleri yeter decerede değerlendirilmemiş olmalarıdır. İkinci Dünya Harbinden önce sanat okullarını bitirenler içinde teknik işlere büro çalışmalarını ve memurluğu tercih edenlerin çokluğu bunu gösterir. Olayın başlıca sebebini şu şekilde açıklamak mümkündür: Fabrikalar ve iş yerleri çok defa pratikten yetiştirme işçileri sanat okulunu bitirenlerden daha üstün ve yetiştir-

kin sayıyorlar ve başarı gösterdiklerini iddia ediyorlardı. Halbuki ilkokuldan sonra beş yıllık meslekî bir öğrenim yapan, genel kültürden başka teorik ve pratik ders alan bir sanat okulu mezununun, en çok ilkokul öğreniminden sonra pratik olarak yetişen işçiden aşağı olduğunu kabul etmek son derece güçtür. Bu iddianın tutunduğu taraf, okulu henüz bitiren bir gencin fabrika çalışmalarına uymakta güçlük çekmesi, başlangıçta bocalaması olabilir. Fakat bu düzenli bir öğrenim yapanın, pratikten yetişmeden aşağı olduğunu iddia için yeter bir sebep olamaz.

Burada şüphesiz pratikten yetişenleri önemsememek bahis konusu değildir. Asıl mesele iki grup arasındaki münasebetlerin iyi düzenlenmemesi, çatışmanın yeteri kadar giderilmemesi yüzünden okuldan yetişenin fabrikaya umulduğu ve gerektiği kadar rağbet göstermemesini belirtmek lâzımdır. Bunun da ne güç meseleler doğurduğunu İkinci Dünya Harbi göstermiştir.

Gerçekten İkinci Dünya Harbi başladığı zaman gerek ordunun, gerek hızlanan endüstrileşmenin ihtiyaç duyduğu teknikçiler sağlanamadı. Teknik öğretim alanında yapılan hamlelerle bu ihtiyaç karşılanmağa çalışıldı.

Fakat yukarda bahsi geçen çatışmanın, uyumsuzluğun bütün bütün giderildiği söylenemez. Pratikler ve okuldan yetişenler arasındaki uyumsuzluk devrim yapan bir cemiyetin geniş kültür meselelerinden biri sayılmak lâzımdır. Çünkü buna eski yeni şeklinde cemiyetin her alanında rastlamak mümkündür. Ancak bu çatışmayı en az bir seviyeye indirmek de imkânsız değildir.

Bundan başka fabrika idareciliği bakımından sanat enstitüsünü bitirenler için yürütülen bazı tenkitler üzerinde durmak gerektir. Bir defa meslekî yetersizlik başlıbaşına incelenmeğe değer bir meseledir. ve halledilmesi teknik öğretimle fabrikaların geniş ve sürekli bir işbirliğine bağlıdır. Okulların bir ders programları var-

dır. Bu bilgileri öğrenciye kazandırmak şüphesiz gaye ise de her öğrenci için bunda daima tam başarı elde edildiğini ileri sürmek mümkün değildir. Bazı eksiklikler bütün diploma alanlar hakkında menfi hüküm vermeğe yol açmamalı ve bugünkü şartlar içinde okulun, çeşitli kurumların istediği adamı eksiksiz olarak yetiştirmesi beklenmemelidir; hayatın okulu tamamlaması gerektir, okul hayattan gereken bilginin bütünü veremez; belki bir istikbal verir. Okuldan henüz çıkan genci alan kurumun hiç değilse başlangıçta uyuma, anlaşma devrinde elverişli bir durum alması, gencin yetişmesi bakımından faydalı, hattâ zorunludur. Okuldan çıkan genci tam olarak yetişmiş saymamalı, bir süre için eksiklerini tamamlama imkânları sağlamalıdır.

Diğer bir şikâyet konusu da okulu bitirenlerin çok istekli olmaları, çalışma ve yaşama şartlarına uymakta güçlük çıkarmalarıdır. Bir defa kim olursa olsun, düşük bir hayat seviyesine katlanmayı bir meziyet saymak bugün için geriliktir. Nihayet belli bir ölçü içinde ileri bir hayat seviyesi istemek her vatandaşın medeniliğini anlatır. Sanat enstitüsünü bitiren bir genç, hiç şüphesiz karyola, oda, ev istiyebilir. Bundan dolayı genci, fazla konfor isteyen adam yetiştirdiği için okulu yadırgamak yurttaşın hayat seviyesinin yükselmesini arzulamaktan başka bir şey değildir. Artık bugün ileri bir hayat seviyesinin her yurttaşın hakkı olduğu kabul edilmiş bir hakikattir. Memleketin medenilik ölçülerinden biri de budur.

Çalışma şartlarına uyamamak, güçlük çıkarmak meselesine gelince bu da münakaşa götürür. İşin en doğru tarafı sanat enstitüsünü bitiren gencin çalışma şekli hakkında hüküm verirken tek taraflı kalmamak lâzımdır. Bugün kayıtsız, şartsız itaatı esas alan, konuşmayı ve fikir yürütmeyi saygı ve disipline aykırı sayan terbiye sisteminden uzaklaşmış bulunuyoruz. Bugünkü disiplin anlayışı ferdi işine, çalışmasına bağlarken ona düşündüklerini söylemek hakkını tanımaktadır. Artık ağ-

Muhtelif memleketlerde ve bizde iş teftişi [*]

I. Hakkı YENİAY

Teftiş servislerinin tanzimi

İş teftişi işinin bir merkezden idaresi prensibi çok taammüm etmiş ve bu suretle sanayi, ticaret müesseseleri, maden ocakları, nakliyat v.s. için, bir bakanlığa veya daireye bağlı olarak tek bir teftiş teşkilâtı kurulmuştur. Fakat bazı hükümetlerde bunun aksine olarak bu sayılan faaliyet zümreleri için ayrı ayrı ve bazan aralarında hiçbir irtibat bulunmaksızın teftiş servisleri meydana getirilmiştir.

Bu iki sistem iki ucu teşkil eden usuller olup bunların arasında ortalama şekiller de vardır.

Netice olarak teşkilât tipleri üçe irca olunabilir :

- 1 — Tek bir makama bağlı tek bir teşkilât;
- 2 — Tek bir makama bağlı muhtelif teşkilât;
- 3 — Muhtelif makamlara bağlı muhtelif teşkilât.

1 — Teftiş teşkilâtının bağlı oldukları makamlar. 1 inci tipten teşkilâtı olan memleketler:

zı var, dili yok insandan, olaylar üzerinde düşünen, fikir yürüten, düşüncelerini söyleyen insan tipinin değerlendirildiği devre doğru gidiyoruz.

Meselenin önemli tarafı şudur ki, Sanat Enstitülerinden çıkanları fabrikalara bağlamak zorunluğu vardır. Endüstri ancak mesleğinin pratik ve teorik bilgilerine sahip teknikçilerin ellerinde gelişebilir. İşçi buhranını, hele işçinin sık sık işini terk etmesini önlemek, işine, tezgâhına bağlı, bilgili teknikçiler, uzman işçiler, daha çok sanat enstitülerinden geleceğine göre çalışma ve yaşama şartlarını onları işe, fabrikaya bağliyak şekilde düzenlemek endüstrimizin temel şartlarından biridir.

Teftiş teşkilâtı, Bulgaristan'da ticaret, sanayi ve Çalışma Bakanlığına, Yunanistan'da Çalışma Bakanlığına, Şili'de Çalışma Bakanlığına, Veneziella'da Çalışma ve Ulaştırma Bakanlığına tabi Milli İş Ofisine, Arjantin'in bir çok memleketlerinde İçişleri Bakanlığına veyahut Milli Eğitim ve Çalışma Bakanlığına, Mısır'da Çalışma Bakanlığına, Çin'de İçişleri Bakanlığına bağlıdır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Konferansınca kabul edilmiş olan 20 No. 11 tavsiyenin 10 uncu maddesinde de, teftiş teşkilâtının tek bir merkezî makama bağlanması ve mahallî idarelere bırakılmaması temenni olunmaktadır.

İsviçre'de Ekonomi Bakanlığına bağlı olmak üzere yalnız fabrikalara mahsus teftiş teşkilâtı vardır.

2 nci tipten teşkilâtı olan memleketler :

İsveç'te Sosyal İşler Bakanlığına tâbi Milli Sigorta Ofisine bağlı olan teftiş teşkilâtının muhtelif kolları vardır. Teşkilâtın nüvesini, mihaniki bir kuvvet kullanan bütün sınaî müesseselere bakan asıl iş teftiş servisi teşkil eder. İş teftiş servisine bağlı olarak, orman işçilerinin mesken ve çalışma şartlarıyla meşgul bulunan hususî müfettişler, patlayıcı maddelere mahsus hususî müfettişler ve elektrik işleri için hususî müfettişler vardır. Mihaniki kuvvet kullanmayan müessese ve atölyelerin, ticaret evlerinin, küçük sanatların ve inşaatın teftişi, iş teftişinin idare ve kontrolü altında olmak üzere, mahallî idarelerin "sağlık komiteleri" ne aittir. Çok kadın işçisi olan işyerlerinin teftişini, kadın iş müfettişliğine bağlı kadın müfettişleri yaparlar. Finlandiya, Danimarka ve Norveç'te muhtelif kolları olan teftiş teşkilâtı, Sosyal İşler Bakanlığına bağlıdır. Holanda'da, sanayi ve ticaret müesse-

(*) Bu yazıya Milletlerarası Çalışma Bürosunun (B. İ. T.) nin 1939 senesinde "Organisation de l'inspection du travail dans les établissements industriels et commerciaux" ismi altında yayınladığı rapor esas teşkil etmiştir.

selerini kontrol eden teftiş teşkilâtıyla, limanlardaki doklarda iş şartlarını murakabe eden teftiş teşkilâtı, Sosyal İşler Bakanlığına bağlıdır.

Birleşik Amerika'da Newyork Devletinde, Çalışma Dairesi, biri, sanayi ve ticarete iş müdetlerini ve sağlık işlerini kontrole, diğeri sanayide çalışan kadınların işlerini ve asgarî ücretlerini kontrole memur olmak üzere Çalışma Dairesine bağlı iki şube vardır. Kanada'nın Ontario Hükûmetlerinde biri fabrika ve mağazalara, diğeri asgarî ücretlere mahsus olmak üzere, Çalışma Dairesine bağlı iki teşkilât vardır. Küba'da Çalışma, Arjantin'de İçişleri, Peru'da Sağlık, Sosyal Yardım ve Çalışma, Avustralya ve Japonya'da Sosyal Yardım Bakanlıkları, muhtelif teftiş teşkilâtının bağlı oldukları tek makamlardır.

3 üncü tipten teşkilâtı olan memleketlerin ekserisi sanayi ve ticaret için aynı ve diğer faaliyet sahaları için ayrı teftiş teşkilâtına, bazıları da sanayi ve ticaret için bile başka başka teftiş uzuvlarının maliktir. Romanya'da ticaret ve sanayinin teftişiyle, Çalışma Bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulu görevlidir. Emniyet işleri için, bu teftişe, Millî Ekonomi Bakanlığına mensup sanayi müfettişleriyle Sosyal Sigortalar merkez sandığının teknik müfettişleri yardım ederler. Avustralya'nın bazı Devletlerinde, sanayi ve ticaretin teftişi, Çalışma Bakanlığına, kazanların teftişi de ya Bayındırlık Bakanlığına veya mahallî idarelere aittir. Garbi Avustralya'da, Ormanlar İdaresine bağlı ayrı bir ağaç sanayii teftiş kurulu vardır. Cenubi Afrika'da, Çalışma Bakanlığı, sanayii ve illerle mahallî idareler ise ticareti teftiş ederler.

En fazla muhtelif teftiş kurulları kullanan memleket İngiltere'dir. Burada İçişlerine bağlı bir "fabrikalar" teftiş kurulu, Çalışma Bakanlığına bağlı "Sanayi Meclisleri", mahallî idarelere bağlı olmak üzere "mağazalar" ve "gençler ve çocuklar" için ayrı teftiş kurulları vardır. Fabrikalar teftişinin İçişleri Bakanlığına ait olmasına sebep, bu teftiş ihdas edildiği zaman, İngiltere'de henüz Çalışma Bakanlığı mevcut olmaması ve sonradan bu Bakanlık kurulduğunda, bu görevin İçişleri Bakanlığına bağlı şekilde ifasının memnuniyet verici mahiyeti dolayısıyla merci değiştirmeye lüzum görülmemesidir.

Hususi bir tip olarak, Sovyet Rusya misal gösterilebilir. Burada teftiş, Sendikalar Merkezi Meclisine bağlı bulunan, meslekî sendikalara aittir.

Memleketimiz 3 üncü tipe girer. Çünkü İş Kanunu'nun tatbikatını kontrol Çalışma Bakanlığına, Hafta Tatili Kanunu'nun tatbikatını kontrol, İçişleri Bakanlığına, fabrikalarda hastane, revir gibi tedavi yerlerinin açılması mecburiyetinin tatbikını kontrol Sağlık ve Sosyal Yardım

Bakanlığına, buhar kazanlarının muayenesi ise Belediyelere aittir.

Federasyon şeklini taşıyan memleketlerden hususi surette bahsetmek zarureti vardır. Bunlar, iş kanunlarının ve teftişinin tanzimi bakımından 3 gruba ayrılırlar: 1 inci grupta, iş kanunları çıkarılması ve teftişin idaresi, federasyona dahil her devletin münhasıran kendisine aittir. Kanada bu gruba girer. 2 inci grupta bu hususlar, münhasıran federasyon merkezî makamına aittir. Brezilya ve Veneziella bu gruba girerler. 3 üncü grupta, aynı yetkiler konfederasyon makamları ile devletler arasında taksim edilmiştir. Birleşik Amerika, Avustralya, Arjantin, Meksika, İsviçre ve Hindistan bu gruba girerler.

2 — Merkez Teşkilâtı — Birçok memleketlerde, iş müfettişleri, kendilerini sevk ve idare ve kontrol eden merkezî bir makama bağlıdır. Memleketimizde iş teftişi işlemleri ile, Çalışma Bakanlığı merkez kadrosu içindeki "Çalışma Genel Müdürlüğü" görevlendirilmiştir.

Başka memleketlerde merkezî teşkilât "Çalışma Dairesi", "Çalışma Genel Müdürlüğü", "İş Teftiş Ofisi", "İş Teftiş Şubesi" gibi muhtelif isimler taşımaktadır.

3 — Tatbikatla mükellef teşkilât — Merkez teşkilâtına bağlı olarak çalışma ve iş şartlarına ait kanunî mevzuatın infazını kontrol eden müfettişler tatbikatla mükellef uzuvlardır.

Memleketimizde tatbikatla mükellef iş müfettişleri Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve bunlar da Çalışma Bakanlığına bağlıdır.

4 — Mühassıs müfettişler, eksperler — Bazı memleketler, kadınlar ve çocuklar ve muhtelif sanayi zümreleri için, bu şubelerde ihtisas kazanmış müfettişler, hekim müfettişler ve eksperler kullanmaktadır. Ekseriya, bu mühassıs müfettişler, umumî iş teftiş teşkilâtı içindedirler ve bazan da kendilerine mahsus mercilere bağlıdır.

20 No. 11 tavsiyenin 11 inci maddesi, mühassıs müfettişlerin istihdamını iltizam etmektedir.

Memleketimizde, İş Kanununu tatbika memur iş müfettişleri arasında teknik mühassısalar da varsa da, kadroda sarahaten mühassıs müfettişlik ünvanı zikderidmemiştir ve bunlar idareten alınmışlardır.

5 — Teftişe memur diğer makamlarla işbirliği — İş teftiş kurulundan başka, işyerlerinde sağlık koruma ve emniyet işlerinin kontrolü için diğer makamların tavzif edilmiş olmaları vâkidir. Hattâ, işçilerin emniyeti yanında, bir de hal-kin emniyetinin murakabesi de bahis mevzuu olabilir. Meselâ Birleşik Amerika'nın Newyork

Devletinde, çocukların çalışmalarına ait kanunun tatbiki aynı zamanda, Ticaret, Kültür ve Sağlık Bakanlıklarının üçüne de aittir. Bu Bakanlıklar, müştereken hazırladıkları bir plân mucibince bu vazifeyi görürler ve memurları, aralarında seri bir şekilde malûmat teati ederler.

İş Kanunu'muzun 96 ncı maddesi de böyle bir işbirliğini emretmektedir.

6 — Teftiş Bölgeleri — Memleketi iş teftişi bakımından bölgelere ayırarak her bölge başına bir mesul memurun getirilmesi ekseriyetle taammüm etmiş bir usuldür. İngiltere'de 12 iş teftiş bölgesi ve her bölgenin 7-10 şubesi vardır. 1937 de şubelerin yekünü 90 idi. Fransa'da 12 bölge ve her bölgenin müteaddit şubeleri vardır. Romanya'da 10 bölge müfettişliği ve 12 tâli müfettişlik vardır. İsviçre, konuşulan dil esas tutularak 4 teftiş bölgesine ayrılmıştır. İsveç'te 11 teftiş bölgesi vardır. Ayrıca müfettiş yardımcılar için 4 bölge tahsis olunmuştur.

Memleketimizde Çalışma Bakanlığı kuruluş ve görevleri hakkındaki 4841 No. lı kanuna müsteniden 1946 mali yılında 15 İl merkezinde Bölge Çalışma Müdürlüğü kurulmuştur. Fakat anılan kanun, Çalışma Bakanlığına bu bölgelerin sayısını 26 ya kadar çıkarmak yetkisini vermiştir.

Bölge Çalışma Müdürlükleri iş teftişiyle beraber 4841 No. lı kanunun birinci maddesinde yazılı olup çalışma hayatının düzenlenmesine matuf her türlü faaliyetlerde bulunmaktır.

Müfettişlerin haiz olmaları lâzım gelen vasıflar, işe alınma tarzı ve istihdam şartları

7 — Tam mesuliyetli müfettişler — Bu tabir asıl müfettiş rütbesini haiz ve teftişin her bakımdan bütün mesuliyetlerini üzerinde taşıyan memurları ifade eder.

Ekseriyetle müfettişlerden, Üniversite veya Yüksek veya Teknik Mektep mezunu olmaları istenilmektedir. Fakat bu şart, her memlekette ileri sürülmemektedir. Teknik mektep mezunu isteyen memleketler diğerlerine nazaran daha fazladır. Yüksek tahsil arayan memleketler arasında Almanya, Belçika, Yugoslavya, Polonya, İsveç, Macaristan, Romanya, İtalya ve Yunanistan vardır. İngiltere, Fransa, İsviçre, Danimarka ve Norveç'te yüksek tahsil mecburiyeti yoktur, yalnız kâfi derecede umumî malûmata ve tecrübe-ye sahip olmak şartı vardır. Fransa'da böyle bir şarta mukabil müsabaka imtihanı usulü caridir.

20 No. lı tavsiyenin 13 üncü maddesi, iş müfettişlerinin kâfi derecede tahsil ve malûmatı olmalıdır diyor.

Bundan başka bazı memleketler yüksek tahsil ile de iktifa etmiyerek, fabrikalarda bir müddet tecrübe görmeyi müfettişler için şart koymuşlardır. Misal: Almanya, Yugoslavya, Bir takım memleketlerde, müfettişler ilgili makamın doğrudan doğruya tensibi ile tayin olunur. Misal: Kanada ve İsviçre. Bazılarında imtihan usulü takip edilir. Misal: Almanya, Polonya, Yunanistan, Yugoslavya. Bir kısım yerlerde ise, tayin edilmezden evvel birkaç ay staj yapmak mecburiyetindedirler. Ancak staj müddeti esnasında liyakat gösterenler asıl müfettiş olabilirler. Misal: Fransa, Birleşik Amerika, Belçika, İtalya, Yugoslavya, Yunanistan, Polonya, Almanya'da staj müddeti enaz 3 senedir. Diğer memleketlerde umumiyetle, staj, eski müfettişlerin yanında çalışmakla geçirildiği halde, Almanya'da, hususi bir yetiştirme ile ikmal edilmekte ve 18 ay tatbikata ve 18 ay nazariyata tahsis olunmaktadır. İlk devrede aday, tecrübeli bir müfettişin maiyetinde her türlü teftişe iştirak ettirilir. İkinci devrede bir Üniversite merkezinde bulunan bir müfettişin yanına verilir ve burada Üniversitenin âmme hukuku, Sınai kanunlar, İş Kanunları, siyasal ve sosyal politika ve iş sağlığı korunmasına ait ders ve konferansları takip eder, üçüncü devrede iş teftişi hakkında bir etüt hazırlar ve bu etüt beğenilirse müfettişlik imtihanına kabul olunur. Staj devresinin sonunda müfettişleri imtihanla alan memleketler arasında Almanya'dan maada, Yugoslavya, Yunanistan, Polonya zikredilebilir. Bazı memleketlerde staj sonunda, namzetler maiyetlerinde çalıştıkları müfettişlerin rapor ve inhallariyle tayin olunurlar.

Ekseri memleketlerde, İş Müfettişleri Devletin maaşlı daimi memurlarıdır ve memurluğun bütün haklarından istifade ederler. İş Müfettişlerinin diğer memurlardan farkı, kendilerinin mesai saatinin mahdut olmaması ve iş icabı olarak gündüz ve gecenin herhangi bir saatinde vazife görmeleri mecburiyetidir. Fransa'da İş Müfettişleri, pazar ve diğer tatil günleri bile, Bölge âmirinin muvafakati olmadan evlerinden ayrılamazlar.

Kanunlarımızda İş Müfettişlerinin tayinlerine esas olacak vasıflar ve şartlar hakkında ayrıca bir hüküm yoktur. Bunlar tam salâhiyetli Devlet memurlarıdır.

8 — Mahdut mesuliyetli müfettişler — Tam mesuliyetli müfettişlere yardım etmek ve onları yalnız ehemmiyetli teftişlerle işgal ederek daha az mühim olan teftişleri daha az malûmat ve tecrübe sahibi müfettişlere gördürmek, bazı memleketlerde usul ittihaz edilmiştir. Meselâ Fransa'da müfettiş yardımcısı ünvanını taşıyan bir sınıf vardır ki, bunlar, asıl müfettişlerin vazifelerini görmekle beraber, bu vazifelerinin ifasından mütevellit mesuliyetler, maiyetlerinde çalıştıkları asıl müfettişlere aittir.

Lise veya o deerce de teknik mektep tahsili görmüş olanların malûmatı bu vazife için kâfi görülmekte, mamafih müfettiş muavinleri müsabaka ile tayin olunmaktadır. Hollanda'da bu vazifelere, fen memurları alınır. Yunanistan'da lise ve muadili teknik mektep mezunları, aynı mahiyette işlere girebilirler. Bir kısım memleketlerde, eski işçiler, yardımcı müfettiş unvanıyla istihdam olunurlar. Misal: Belçika'da biri, "teknik işçi murahhası", diğeri "kontrolör" unvanı altında iki grup yardımcı iş müfettişi vardır. Birinci grup sınaî müesseseleri, sağlık ve emniyet tertibatı bakımından muayene ederek gördükleri noksanları, âmirlerine bildirirler. İkinci grup ise, günlük çalışma müddetlerine, hafta tatiline, kadın ve çocukların çalışmalarına, dahillî talimatnamelere, ücretlerin tediyesine ihtiyarlık tekaüdiyesine, aile tahsisatına ve saireye ait kanun ve tüzüklerin tatbikini kontrol eder. Her iki grup en az 10 sene işçilik etmiş şahıslar arasından seçilir. Hollanda, Polonya ve İsveç'te ve diğ. bazı memleketlerde de işçi müfettişler vardır. Memleketimizde bu nevi müfettişler yoksa da, kanunî mevzuatımız onların istihdamına mani değildir ve bu bir teşkilât işidir.

9 — Ortak Müfettişler — Bir de, "ortak müfettişler" unvanı verilen bir sınıf vardır ki, Devlet İş teftişi teşkilâtı içinde olmamakla beraber onun nezareti ve kontrolü altında iş teftişinde bulunurlar. Bunların emir ve talimat vermek hususunda salâhiyetleri olmayıp buna lüzum hasıl olursa, tâbi bulundukları Devlet İş Müfettişine müracaat ederler. Ortak müfettişlere misal olarak Finlandiya ve diğ. İskandinavya Devletlerinde mahallî idarelerin tayin ettikleri mahallî iş müfettişleri zikrolunabilir. Ekseriya küçük işyerleri ortak iş müfettişlerine bırakılır. Kendileri oralarda İş Kanun'larının tatbikini kontrol ederler.

Memleketimizde bu nevi müfettişler yoktur.

10 — Kadın Müfettişler — Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Statüsünde iş teftişinde, kadınların da istihdam edilmesi hakkında bir hüküm vardır. Ekseri memleketler bunu tatbik etmekte olup tatbik etmeyenler enderdir. Bir kısım hükûmetlerin, teftiş salâhiyeti hususunda erkek ve kadın arasında hiçbir fark gözetmemiş olmasına mukabit, ekserisi bunun aksini yapmışlardır. İngiltere'de fabrikaların teftişinde erkek ve kadın arasında hiçbir fark yoktur. Sayılarına gelince, 1937 de 290 müfettişin 75 i kadındı. Mamafih kadın müfettişler, tercihan kadın işçisi çok olan bölgelere tayin edilmektedir. Erkek müfettişlerin, kadın müfettiş yardımcıları olduğu gibi, kadın müfettişlerin de erkek yardımcıları vardır. Erkek ve kadın müfettişler bir müsavat içinde aynı makamları ihraz edebilirler. Ekseri memleketlerde, kadın iş müfettişleri yal-

nız kadın ve çocukların fazla bulunduğu işyerlerini teftiş salâhiyetine maliktirler. Kadın iş müfettişi olmak için, ekseri memleketlerde yüksek ekonomi, sosyoloji, hukuk tahsili istenilmekte ve teknik tahsil ender olarak aranılmaktadır.

20 No. 11 tavsiyenin 12 nci maddesinde, teftişte kadın müfettişlerin de kullanılması ve erkeklerle aynı haklara ve salâhiyetlere malik olmaları istenilmektedir.

Memleketimizde kadın müfettişlerin erkeklerden herhangi bakımdan tefrikini icap ettirecek kanunî veya idarî bir vaziyet yoktur ve şimdiki halde kadın müfettişlerimiz de bulunmaktadır.

Müfettişlerin yetkileri

11 — İşyerlerine serbestçe girmek hakkı — Teftişten beklenen hakikî faydayı temin için, bütün memleketlerin kanunları, müfettişlere işverenlere önceden haber vermeden işyerlerine girmek hakkını tanımıştır. Mamafih, müfettiş, işyerine geldiğinde, ziyaretinden imkân dahilinde işvereni haberdar edecektir. Esasen teftişin icrasında işverenin yardımına da ihtiyaç vardır. Keza işyerine gündüz veya gece girilebileceği bütün kanunlarda tasrih edilmiştir. Yalnız bu ziyaret zamanı hakkında, muhtelif memleketlerin kanun maddelerinin hükümleri değişiyor. İsveçre, Macaristan ve diğ. bazı yerlerde, gündüz ve gece ancak iş saatlerinde ziyarete müsaade edildiği halde, memleketlerin büyük bir ekseriyetinde bu hak, iş saatleri dışına da teşmil edilmiştir. Çünkü asıl suç, ekseriya iş saatleri haricinde işçi çalıştırmak şeklinde tecelli etmektedir. Bazı memleketlerde ise, ancak suç emareleri veya şikâyet mevcut olursa, iş saatleri dışında ziyarete izin vardır. Şimdi burada bir sual varır: Girilebilecek yerler, kanuna tâbi işyerleri midir, yoksa herhangi bir işyeri midir. Kanuna tâbi tutulmamış bir işyeri hakikatte kanuna tabi tutulacak vaziyette olabileceğinden, kontrolün hakikî şekilde icrası için herhangi bir işyerine girebilmek lâzım geldiği aşîkârdır ve bu sebepten ekseri kanunlar işyerlerini mutlak olarak zikretmişlerdir. 20 No. 11 tavsiyenin 3 üncü maddesinin (a) fıkrası: içinde işçi çalıştığı tahmin olunan işyerlerine müfettişlerin gündüz ve gece herhangi bir saatte ve içinde işçi çalıştığı tahmin edilmeyen işyerlerine de yalnız gündüz girebilmeleri hakkındadır.

İş Kanunu'muzun 92 inci maddesi de mutlak surette müfettişe serbestçe her işyerine girmek hakkını vermektedir.

12 — İşyerlerini serbestçe kontrol etmek hakkı — Bütün kanunlar, işyerlerini serbest kontrol hususunda iş müfettişlerine tam yetki vermektedir. Bu kontrol, işçilerin, işverenin veya vekillerinin isticvabı, kanunen bulunması

icap eden defterlerin, belgelerin, karnelerin, dosyaların, listelerin, cetvellerin ve sairinin görülmesi, tetkik için alınıp götürülmesi, nizamden asılması lâzım ilânların mevcudiyetinin tahkiki, tesisatın ve imalâta kullanılan maddelerin teftişi gibi muayyen hususlara şâmilidir. Fakat bu hususlardan maada, kanunların ekserisi müfettişlere, herhangi bir meseleyi tetkik hakkını vermektedir. Ancak bu umumî tetkik hakkı, tabii, müfettişin vazifesiyle ilgili hususlara mütealliktir. Binaenaleyh burada meslek mahremiyete istinaden, müfettişten bir şey gizlemek mümkün değildir. Kontrolün bu suretle her meseleye şâmil olması sayesinde müfettişler, bilhassa aşağıda sayılı hususları tetkik ve mürakabe ederler :

a) İşyerlerinin, işçilerin sağlığına ve iş emniyetine ait kanunî şartları haiz olup olmadıkları (işyerlerinin tescil ve açılma müsaadesi şahadetnameleri);

b) Çocuk ve kadınların yaşları, bünyeleri (iş karneleri, çalışma kudretlerine ait belgeler);

c) Çalışma müddetleri ve ara dinlenmeleri (buna ait kayıtlar);

d) Fazla saatlerle çalışmalar (bu çalışmalara ait kayıtlar);

e) Ücretlerin miktarı ve ödenme şekli ve zamanları (ücret liste ve karneleri);

f) İşin cereyanının tanzimi, inzibat usulleri, para cezaları.

g) Evvelce yapılan teftişlerde görülen noksanların ikmal edilip edilmediği (teftiş defteri).

Müfettişlerin bu yetkilerini kullanabilmeleri için, işverenlerin ve işçilerin kendilerine yardımda bulunmaları maksadiyle bütün kanunlarda hükümler vardır ve müfettişin işine mâni olanlar veya ona güçlükler çıkaranlar hakkında cezalar konulmuştur.

20 No. 11 tavsiyenin 3 üncü maddesinin (b) fıkrası bütün bu hakların temini hakkındadır.

İş Kanunumuzun 92 inci maddesi hususî müesseselerde aynı prensibi tam bir şekilde ihtiva etmektedir. Remî dairelere bağlı müesseselere gelince, bunların teftiş ve mürakabesi, 94 üncü madde gereğince çıkarılmış olan tüzük hükümlerine tâbidir.

13 — İşyerlerinin açılabilmesi için iş müfettişlerinden müsaade almak mecburiyeti — Bu mesele, işyerlerinde işçilerin sağlığını ve iş emniyetini koruma hususunda varittir. Bir kısım memleketler, işyerlerini açılmadan evvel müsaadeye tâbi tutmamışlar ve serbest bırakmışlar, diğer bir kısım, bu müsaadeyi iş müfettişlerinden başka teşkilâta, meselâ Belediyelere, sıhhat idarelerine bırakmışlar, nihayet üçüncü bir kısım hükümetler ise, müsaade etmek yetkisini iş müfettişlerine vermişlerdir. Bu sonuncular arasında Amerika, Kanada, Avustralya, Rusya var-

dır. Bu memleketlerde, iş müfettişi, noksan görürse plânları tasdik ve işyerinin açılmasına müsaade etmez.

İş Kanunu'muzun 56 ncı maddesinin (A) ve (Ç) fıkraları, işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti tüzüğünde yazılı 1 inci derece şartları haiz işyerlerinin açılmadan evvel plânlarını İş Kanununu tatbikle mükellef salâhiyetli makamlara tasdik ettirmeleri ve bu makamdan, kurma ve açılma izni almaları mecburiyetini koymuştur. Dahili Talimatnamelerinin Genel Merkezce tasdiki icap eden işyerleri hakkında bu karar ve izini, aynı maddenin (D) fıkrası mucibince Genel Merkez verecektir. Bir de Kanunumuz, açılma izninden maada tesisat bittikten sonra, işyerlerinin çalışabilmesini aynı maddenin aynı fıkralarıyla yeni bir muayene ve müsaadeye tâbi tutmaktadır. Kanunun 56 ncı maddesinin (A), (Ç) ve (D) fıkraları müfaddına nazaran, yeni açılacak ve 1 inci derecede şartlara tâbi olacak bir işyerinin plânları tetkik edildikten sonra bazı tadilat icrası emredilirse, bu tadilat yapılmadıkça kurulma izni verilmez ve (F) fıkrası mucibince, izinsiz açılan işyerleri idareten kapatılabilir.

14 — İşyeri çalışmakta iken iş müfettişinin yetkileri — Macaristan, Romanya, İsviçre, Belçika, Fransa ve daha bazı memleketlerde, iş müfettişi, çalışmakta olan işyerine bir takım noksanların ikmal için emir verebilir, fakat bu emir dinlenmezse, ya mafevk makama veya adliyeye müracaatı lâzım gelir. Buna mukabil, Almanya, İtalya, Holanda, İsveç, Polonya, Rusya, Yugoslavya ve daha bazı memleketlerde iş müfettişi emirlerini bizzat infaz ettirmek yetkisine maliktir. Bu suretle müfettiş, gerekli tamirleri, işveren hesabına yaptırabilir ve vaziyet tehlike arzederse işyerinin faaliyetini durdurabilir.

20 No. 11 tavsiyenin 6 ncı maddesi, tehlikenin muhakkak olduğu zamanlar, bu yetkinin mevcudiyeti lehindedir.

İş Kanunu'muzun 56 ncı maddesinin (B) fıkrasının ikinci bendine nazaran, bir işyerinin kurulmasına ve çalışmasına izin verildikten sonra, onun faaliyetinin idareten tatil edilebilmesi için, ancak içinde yeni tadiller ve tesisler yapılmış ve bunlarda noksanlar görülmüş olması şarttır. Başka sebeple iş durdurulamaz ve yalnız işçini sağlığını koruma ve iş emniyeti tüzüğünde derpiş olunan mühletler zarfında bu noksanlar ikmal ettirilir.

Teftiş kolaylaştıracak tedbirler, İşverenlerin mükellefiyetleri

15 — İşyerinin mevcudiyetini ve bazı hususları haber vermek — İş müfettişinin kanuna tâbi işyerlerini teftiş imkânını elde edebilmesi için, evvelâ mevcut işyerlerini bilmesi lâzımdır.

Bunu muhtelif memleketler muhtelif surette temin etmişlerdir. Avustralya, Bulgaristan, Kanada, Danimarka, Fransa, İngiltere, Holanda, Polonya ve daha başka memleketlerde, her işveren, adını, işyerinin adresini, vazıhan iş müfettişine bildirmek mecburiyetini, kanunun sarıh maddeleriyle yüklenmektedir. Bulgaristan, Fransa, Holanda ve daha bazı memleketlerde, işgal nevinin de bildirilmesi kanun hükümlerindendir. Fransa, İngiltere, Norveç ve daha başka memleketlerde, makinelerin muharrik kuvvetinin, cins ve kudretlerini bildirmek mecburiyeti konulmuştur. Belçika, Danimarka, Fransa, Norveç ve diğer bazı memleketlerde, işçilerin sayısı ve cinsiyet ve yaşlarına göre tasnifleri haber vermek zarureti vardır. Genebir çok kanunlarda, iş müfettişlerinin talebi üzerine mütemmim malumat verilmesi mecburi tutulmuştur.

İş Kanunu'muzun 144 üncü maddesi bu hususta müfettiş tarafından talep vukuunda, işverenlere en geniş mecburiyetleri ve binaenaleyh, yukarıda yazılı mükellefiyetleri ve hattâ daha fazlasını yükletmiş olup bu maddeye istinaden bastırılan beyannamelerde işverenin ismi, adresi, ticaret unvanı, işyerinin adresi, işgal nevi, cinsiyet ve yaş üzerine işçilerin sayısı, senede çalışması mutaat gün miktarı, gündüz ve gece çalışma müddetleri, dinlenme zamanları, ekipler, işçinin temini vasıtası, asgari ücretler, ücretler yekûnu, ücretlerin hesabında istinat olunan esas, ücretlerin tediye zamanı için doldurulmak üzere karneler vardır ve işverenler bunları doldurmak mecburiyetindedir.

İş Kanunu'muz, esas itibariyle, normal işleyebilmesi için en az 10 işçi çalıştırması icap eden işyerlerine şâmil olup, bu beyannameler ihtiyaten en az 5 işçi kullanan işyerlerine dağıtılmakta ve onlardan bu malumat istenilmektedir. Bununla beraber, şu noktaya dikkat etmek lâzımdır: İş Kanunu'muz, herhangi bir işverene, işyerinin mevcudiyetini müfettişe bildirmek mecburiyetini mutlak ve sarıh olarak koymamaktadır, Kanunun 56 ıncı maddesinin (A) ve (Ç) fıkraları gereğince çıkarılan işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti tüzüğü mucibince 1 inci derece şartları haiz olmaları icap eden müesseseler, mevcudiyetlerini ihbar mecburiyetindedirler.

16 — Umumî surette kolaylık göstermek — Bazı memleketlerin kanunları, işverenleri, iş müfettişlerine, vazifelerini ifa esnasında her türlü kolaylıkları göstermekle mükellef tutmuştur. Misal: Avustralya, Kanada.

İş Kanunu'muzun 92 inci maddesi aynı hüküm havidir.

17 — Teftiş defteri — Bulgaristan, Romanya, İsveç ve diğer bazı memleketlerde, işveren, tef-

tis neticelerinin kayıt ve tespiti için bir defter tutmağa mecburdurlar.

İş Kanunu'muzun 97 nci maddesi aynı hüküm muhtevidir.

18 — Muhtelif malumat vermek mecburiyeti — Belçika, Fransa, Romanya ve diğer bazı memleketler kanunlarında, işverenlere, müfettişlerin isteyecekleri her türlü malumatı vermek mecburiyeti konulmuştur.

İş Kanunu'muzun 92 nci maddesi aynı hüküm muhtevidir.

19 — İşçi listeleri — Avustralya, Belçika, Çin, Amerika, Japonya, Holanda, İsviçre, Yugoslavya ve daha başka memleketlerde, işveren, işçilerin cinsiyet ve yaşlarına göre ayrılmış halde, isim, adres, meşguliyet nevilerini ve sair hususları bildiren listeler tanzimine kanunen mecburidir.

İş Kanunu'muzun 51 inci maddesi aynı esası muhtevidir.

20 — İşçi karneleri — Bazı memleketlerde, işçilerin birer "işçi karneleri" almaları ve işverenlerin bunları muhafaza etmeleri mecburidir. Misal: Almanya, İtalya, Yugoslavya.

İş Kanunu'muzun 69 uncu maddesi, bazı işçilerin işçi karneleri almaları mecburiyetinin konulmasını derpiş etmekte ise de, işverenlerin bunları muhafazası hakkında bir hüküm muhtevi değildir.

21 — 18 yaşına kadar çocuklara mahsus defterler — Almanya, Arjantin, Belçika, Fransa, İngiltere, Polonya ve diğer bazı memleketlerde 18 yaşına kadar çocuklara mahsus defterler tutulması mecburidir. Bulgaristan, Belçika, Danimarka, Fransa ve daha başka ülkelerde bu yaştaki çocukların yaş ve çalışma kabiliyetlerine ait vesikaların işveren tarafından muhafazası mecburidir.

İş Kanunu'muzun 51 inci maddesi bu yaşta-ki çocuklar için hususî listeler tanzimini ve 60 ıncı maddesi de işe dayanıklı olduklarına dair raporların işverenler tarafından muhafazasını emretmektedirler.

22 — Kadınlara ait cetveller — Kanada, Belçika, Mısır, İsviçre ve sair bazı memleketlerde kadınlara mahsus hususî defterlerin tutulması mecburidir.

İş Kanunu'muzun 51 inci maddesi aynı esası muhtevidir.

23 — İlânlar — Almanya, Romanya ve sair bazı memleketlerde müsterek mukavelelerin, Almanya, Belçika, Fransa, İtalya ve diğer bazı memleketlerde iç yönetmeliklerin, Almanya, Arjantin, Belçika, İngiltere ve daha başka ülkelerde çalışma saatlerinin, Arjantin, Holanda ve daha bazı memleketlerde ekiplerin iş saatlerinin ilânı mecburidir.

İş Kanunu'muzun 29 uncu maddesinin 4 üncü fıkrası mucibince, iç talimatların ve 41 inci maddesinin son fıkrası mucibince de iş saatlerinin, işyerinin görülebilecek bir yerine asılarak ilân edilmesi mecburidir. İç yönetmeliklerin ihtiva edeceği noktalar hakkındaki 5 No. 11 ve 12. 12. 1937 tarihli (Resmî Tebliğ) de ekiplerin iş saatlerinin de derci istenilmiştir.

24 — Çalışma saatleri defteri — Almanya, Belçika, İngiltere ve daha bazı memleketlerde, işçilerin çalıştıkları müddetleri gösteren hususi defterler tutmak mecburiyeti vardır.

İş Kanunu'muzun 51 inci maddesi, işçilere ait sair malûmat arasında çalışılan saatlerin de kaydını emretmektedir.

25 — Munzam çalışma saatleri defteri — Almanya, Belçika, İngiltere ve daha bazı memleketlerde, munzam olarak çalışılan saatlerin kaydına mahsus hususi bir defter tutulması mecburiyeti konulmuştur.

İş Kanunu'muzda bunun için ayrı bir hüküm yoksa da, 51 inci maddesi genel olarak bu esası muhtevidir.

26 — İş müddetleri ve emsali meselelere ait olmak üzere işverenin ihbar edeceği hususlar — Bazı memleketlerde, işveren kanuna tevfiikan tatbik etmek istediği çalışma saatleri hududunu, evvelden iş müfettişlerine ihbar ederek izin almak mecburiyetindedir. Keza normal vaziyette veya ârıza vukuunda munzam çalışmaların peşinen ihbarı mecburî olan memleketler vardır.

İş Kanunu'muzun metninde böyle izin almak hakkında bir hüküm yoksa da 29 uncu madde gereğince tanzimi gereken iç yönetmeliklerde günlük normal çalışma saatleri hududunun bildirilmesi, bu hususta çıkarılan 10. 12. 1937 tarihli ve 5 No. 11 Resmî Tebliğde mecburî tutulmuştur. Fazla saatlerle çalışma için ise, evvelden ilgili makamlardan izin almak mecburiyeti, Kanunun 37 inci maddesinin 6 ncı fıkrası icabındandır. Arıza vukuunda yapılan fazla mesai için de, peşinden izin almak icap etmeyip, 38 inci maddenin 2 nci fıkrası mucibince, bunun 24 saat zarfında ihbarı lâzımdır.

27 — Ücret listeleri — Bazı memleketlerde, işçilerin her birinin istihkakı olan ücretlerle muhtelif vergi veya nakdi ceza tevkiflerini ve işçinin eline fiilen geçen paraları bildiren listeler tanzimi mecburîdir. Misal: Çin, İngiltere, Polonya, Fransa, Belçika.

İş Kanunu'muzda böyle bir liste veya defterin tutulması mecburiyetine dair ayrı bir madde yoktur. Yalnız 21 inci maddede, işveren için, her tediye şîhiye ücret hesabını gösteren bir pusla vermek veya işçinin yanındaki buna ait deftere kaydetmek ve 30 uncu maddede, işveren-

lerin para cezalarının bir yıllık hesaplarını ilgili makama bildirmek keyfiyeti mecburî tutulmuştur. Böyle bir hesap için ise, tabii işverenlerin muntazam bir defter tutmaları icap eder.

28 — Kendi evlerinde çalışan işçilere mahsus defter — Kendi evlerinde başkaları hesabına iş alıp yapan işçilerin, İş Kanunu hükümlerine tâbi bulunduğu memleketlerin bazılarında, bu kabil işçilerin isim ve adreslerini kayda mahsus bir defter tutulması mecburiyeti vardır. Misal: Almanya, Arjantin, Belçika, Fransa, İngiltere, Hollanda, Norveç. Diğer bazı memleketlerde, verilen işin cins ve miktarının bir deftere kaydı mecburî tutulmuştur. Misal: Arjantin, Belçika, Fransa, Hollanda, Norveç. Bazı ülkelerde, diğer malûmatla beraber işçilere verilen ücretlerin de kaydı mecburîdir. Misal: Almanya, Arjantin, Belçika, Fransa, Hollanda.

İş Kanunu'muz, kendi evlerinde çalışan işçileri, kendi hükümleri içine almadığından, bizde böyle bir mesele varit değildir.

29 — İş kazalarının ve meslekî hastalıkların ihbarı — Bu vakaların işverenler tarafından iş müfettişliğine ihbarı Arjantin, Belçika, Bulgaristan, Yunanistan, Yugoslavya, İngiltere ve daha başka memleketlerde mecburîdir. Bu memleketlerin bir kısmında bütün iş kazalarının, bir kısmında ise yalnız ölümü veya en az bir kaç gün çalışmamazlığı intağ eden iş kazalarının ihbarı mecburîdir. Almanya, Belçika, Bulgaristan, Polonya, Yugoslavya, Yunanistan ve daha bazı memleketlerde, bu husus için ya muayyen zamanlarda raporlar tanzimi veyahut hususi defter tutulması mecburiyeti vardır.

İş Kanunu'muzda bu husus için ayrı bir hüküm yoktur. Yalnız 4772 sayılı iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanununun 56 ncı maddesi iş kazalarının, 57 nci maddesi de meslek hastalıklarının İşçi Sigortaları İdaresince bildirilmesi mecburiyetini koymuştur.

İşçilerin ve üçüncü şahısların mükellefiyetleri

30 — Her hususta İş Müfettişlerine malûmat vermek — İngiltere, Hollanda, Romanya ve daha başka bazı memleketlerde, işçilerin işverenler gibi, iş müfettişlerinin soracağı bütün noktalar hakkında kendilerine malûmat vermeleri, Norveç ve Hollanda'da, ilgili her şahsın bunu yapması mecburî tutulmuştur.

İş Kanunu'muzun 92 nci maddesinin ikinci fıkrası, gerek işverenleri, gerek işçileri ve gerekse ilgili diğer şahısları aynı mükellefiyete tâbi tutmuştur.

31 — İş Müfettişlerine vazifelerini ifa hususunda güçlük gösterenlerin cezalandırılması —

a) Aşağıda sayılı memleketlerde, iş müfettişlerinin teftiş vazifesine engeller çıkaran veya kanunî mükellefiyetini yerine getirmiyen şahısların bu hareketleri bir suç sayılmaktadır :

Almanya, Belçika, Bulgaristan, Amerika, Fransa, İngiltere v.s. b). Aşağıda sayılı memleketlerde, hizalarında yazılı hareketler, bir suç teşkil eder: 1°) Arjantin, Çin, İngiltere, Yunanistan, v.s. (İş Müfettişlerinin işyerlerine girmesine mani olmak), 2°) Kanada, İngiltere, Norveç (İş Müfettişlerinin emir, talimat ve taleplerini yerine getirmemek), 3°) Küba, Lüksemburg, Holanda (işlerin tatili veya işyerinin kapanması hakkındaki emri dinlememek), 4°) Polonya (iş müfettişinin davetine gelmemek), 5°) Norveç, Holanda (iş müfettişine mecburi olan yardımda bulunmamak), 6°) Polonya, Norveç (istenilen malûmatı vermemek), 7°) Arjantin, Brezilya, Yunanistan, Macaristan (yanlış malûmat vermek), 8°) Macaristan (işçiyi yanlış malûmat vermeğe sevk ve icbar etmek).

İş Kanunu'muzun 92 ve 98 inci maddeleriyle 137 ve 139 uncu maddelerine nazaran, yukarıdaki (a) ve (b) fıkralarında yazılı haller ya toptan veya ayrı ayrı tasrih edilmek suretiyle birer suç teşkil etmektedir.

Gerek diğer memleketlerde, gerek memleketimizde (M. 137 ve 139) bu suçlar için muhtelif cezalar kanunda tasrih edilmiştir.

Muhtelif memleketlerde, bazı defter ve kayıtlar tutmak ve beyannameler doldurup göndermek hususundaki mükellefiyetleri ifa etmemek de tasrih edilmiş cezaları müstelzim suçlar meyanına konulmuştur.

İş Kanunu'na muhalif hareketler ve cezaları

İş Müfettişinin, biri, işverenlere, işçilerin yaşayış şartlarını iyileştirmek hususunda telkinlerde bulunmak ve diğeri kanunî hükümlerin tatbikini kontrol etmek üzere iki türlü vazifesi vardır. Memleketlere göre, bu vazifenin birinci veya ikinci kısmına daha ziyade ehemmiyet verilmiştir.

32 — Kanuna muhatif hareketleri gören iş müfettişlerinin derhal kanunî takibata geçip geçmeleleri meselesi — İş mevzuatına muhalif bir hareket gören iş müfettişi, derhal kanunî takibata geçer mi, yahut evvelâ bir ihtarda bulunarak kanunsuzluğun izalesini bekler mi? Bu husustaki kanun hükümleri memleketlere göre değişmektedir. Kanada'nın Ontario eyaletinde, müfettişin, takipten evvel bir ihtarda bulunması lüzumu kanunda sarahatle yazılıdır. Yugoslavya'da vaziyet buna benzer. Fransa'da, sağlık ve emniyet tedbirleri hariç, diğer hususlara müte-

allik suçların, ihtarsız takip edilebileceği yazılıdır. Arjantin ve Romanya'da mühim suçlar için hiçbir ihtarda bulunulmaması kanun iktizasındandır.

İş Kanunu'muzda, evvelâ bir ihtar yapılması veya yapılmaması hakkında hiçbir kayıt yoktur. Fakat, bütün suçlara şâmil olmak üzere Ceza Kanunu'muzun 3112 No. lı kanunla muaddel 235 inci maddesinde mevcut hükme göre, herhangi bir suç için ihtar yapılmaksızın doğrudan doğruya takibatta bulunulması mecburiyeti vardır.

33 — İdareten verilen cezalar — Normal olarak para veya hapis cezası, Mahkeme kararıyla hükmolunursa da adetleri az olan bazı memleketlerde bilhassa para cezalarının verilmesi iş müfettişlerine bırakılmıştır. Almanya'da 150 mark'a veya buna teadül eden hapse kadar ceza tarhi müfettişe aittir. Daha fazla cezaların hükmü adliyeğe düşer. İtalya, Sovyet Rusya, Yugoslavya, Küba ve Polonya'da aynı vaziyet vardır. Bazı memleketlerde, cezayı iş müfettişinin raporu üzerine merbut olduğu idarî makam verir. Misal: Arjantin, Peru, Venezuela.

Bizde idareten ceza usulü yoktur.

34 — Adli makamlarca verilen cezalar — İş Müfettişi, ceza hükmetmeğe salâhiyetli değilse, bir tutanak hazırlayarak icap eden makama verir. Tutanağın muameleye konulması için, hangi makama verileceği meselesi, memleketlere göre değişmektedir. Fransa, İngiltere, İsviçre ve daha bazı memleketlerde, zabıt, müfettiş tarafından mafevk idarî makama gönderilir. Bazı memleketlerde ise, iş müfettişi zabıt kâğıdını doğrudan doğruya adliyeğe verir. Misal: Finlandiya, Japonya.

İş Kanunu'muz, kanunu tatbikle mükellef makama, yalnız sağlık ve emniyet nizamnamesine riayetsizlikten dolayı muayyen hallerde işyerlerini idareten kapatmak salâhiyetini vermekte ve gerek nakit, gerek hapis cezaları tarhi için onları yetkili kılmamaktadır. Kanunda, suçlunun takip şekli ve bilhassa zabıtların mafevk makama tevdi hakkında hususî bir kayıt olmadığından, kanunî takibat için, kanunun tatbiki ile mükellef makamın doğrudan doğruya adli makama müracaat etmesi icap etmektedir.

35 — Takibatın icrası usulü — Bazı memleketlerde kanunî takibata geçmek için, iş müfettişi, mafevk makamdan müsaade almak mecburiyetindedir. Bu müsaade üzerine, adliyeğe müracaatı iş müfettişi yapar. Misal: Avustralya, İngiltere. Bundan sonra cereyan eden muameleye misal olarak evvelâ İngiltere'yi ele alalım: İş müfettişi hâkime müracaaat eder ve mahkemede avukat tutmayarak bizzat hazır bulunur ve şahit gösterebilir. Fransa'da, savcı müfettişin

müracaatı üzerine takibat yapıp yapılmamak hususunda karar verir ve davâ açılmamak hakkındaki karara müfettişin itiraz hakkı yoktur. Takip kararı verilmesi halinde iş, vaziyete göre hukuk veya ceza mahkemelerinden birine havale olunur. Mahkûmiyet halinde, mahkeme masrafı, mahkûma, aksi takdirde Devlete aittir.

Diğer bazı yerlerde kanunî takibata geçmek salâhiyeti iş müfettişine ait olup bu hususta mafevk makama müracaat edilmez. Misal: İtalya, Yeni Zelanda ve Romanya.

Takibat icrası, iş müfettişinin salâhiyeti haricinde ve mafevk makamın salâhiyeti dahilinde olan memleketlerden Kanada'nın Kebek eyaletinde muamele şöyle cereyan eder: İş müfettişi, suç, İş Başmüfettişine bildirir, o da buna ait tutanağı Çalışma Bakanı muavinine gönderir. Bu son makam, savcının muvafakatini aldıktan sonra davâ ikame edebilir. Danimarka'da, davâ, Sosyal İşler Bakanlığı namına zabıta makamları tarafından ikame olunur. Newyork Devletinde müfettişin ihbarı üzerine, davâ savcı tarafından ikame olunur. İsviçre'de federal iş müfettişliği davâ açılması için Kanton makamlarının işbirliğine müracaat mecburiyetindedir.

Bazı memleketlerde, iş müfettişinin müsaadesiyle veya onun müsaadesi olmadan, üçüncü şahıslar, meselâ meslekî sendikalar davâ ikame edebilirler. Kanada buna bir misaldir. Burada iş müfettişinden müsaade alarak sendikalar davâ açabilirler. Mamafih fiiliyatta cezai takibatı ancak iş teftiş teşkilâtı tahrik edebilir.

Diğer bazı memleketlerde ise, herhangi bir şahıs veya meslekî teşekkül kendileri veya üyeleri namına müfettişin müsaadesi olmadan davâ açabilirler. Misal: Arjantin, Japonya, Yeni Zelanda, İsviçre,

İş Kanunu'muzda bu hususta hiçbir sarahat yoktur. Fakat Anayasamızın 82 nci maddesi mucibince umumî bir kaide olarak herhangi bir şahsın herhangi bir kanuna muhalif hareketi savcıya ihbar hakkı vardır. Tatbikatta müfettişler, raporlarını bölge müdürlerine verirler ve savcıya ihbarı, bu makamlar yaparlar.

36 — İspat keyfiyeti — Bazı memleketlerde iş müfettişlerinin müracaatı, aksi ispat olununcaya kadar ihticaca salih olarak kabul edilmekte ve bu müracaatin yanlışlığı veya esastan âri bulunduğu ispat edilinceye kadar bir delil teşkil etmektedir. Misal: Arjantin, Fransa, İtalya, Japonya, Romanya. Diğer bazı memleketlerde ise, iş müfettişinin iddiaları, işverenin iddiaları ile aynı kıymette tutulmakta ve hiçbir imtiyaz ve tercihe mahal vermemektedir. Misal: İngiltere, Kanada, Yeni Zelanda.

İş Kanunu'muzda bu hususta ayrı bir kayıt yoktur. Fakat 1086 No. lı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'muzun 295 inci maddesi, herhangi bir davâda, memurların tanzim ettikleri kâğıtların, aksi ispat edilmedikçe, kati bir delil olarfak kabul edileceği musarrah bulunmaktadır.

İtiraz hakkı — a) İş müfettişinin veya üst idarî makamın itirazı: Bazı memleketlerde, iş müfettişi bizzat ceza vermek yetkisine malik olmayıp üst makama müracaata mecbur bulunduğu halde, üst makam tarafından verilen kararlara daha yüksek makam nezdinde itiraz hakkı vardır. Misal: Yugoslavya, Macaristan, Almanya. Müfettişin doğrudan doğruya adliyeye müracaat hakkı olan bazı memleketlerde, mahkemenin kararından memnun kalmıyan iş müfettişinin daha yüksek mahkeme nezdinde kararı temyiz etmek hakkı vardır. Misal: İngiltere, Newyork, Devleti, Yeni Zelanda, Rusya. Davâ ikamesi, iş müfettişine ait olmayıp da üst makamın yetkisi içinde ise, bu üst makamın, mahkemece verilen kararı, daha yüksek mahkeme nezdinde temyiz etmek bazı memleketlerce kabul edilmiştir. Misal: Cenup Afrikası.

İş Kanunu'muzda buna dair ayrı bir hüküm olmadığından, memleketimizde bu hususta umumî ahkâm carîdir. Umumî ahkâm ise, 1412 No. lı Ceza Mahkemeleri Usulü Kanunu'nun 165 inci maddesinde mevcuttur. Bu maddeye nazaran, savcının takibata mahal görmemesi halinde itiraz hakkı ancak şahsen zarar gören müstediye verilmektedir. Bu suretle İş Kanunu'nu takiple mükellef makam, savcının kararına karşı itirazda bulunamaz.

b) İşverenin veya işçilerin itiraz hakkı :

Yugoslavya'da, doğrudan doğruya iş müfettişi tarafından cezaya mahkûm edilen bir şahıs, Sosyal Yardım Bakanlığı nezdinde bu kararı temyiz edebilir. Küba, Peru ve Venezuela'da da vaziyet böyledir.

Danimarka'da, iş müfettişinin, tesisattaki noksanları ikmal için verdiği emirlere işveren, Sosyal Yardım Bakanlığı nezdinde itiraz edebilir. Bu takdirde Bakanın kararı kesindir. Diğer meseleler için iş müfettişinin verdiği emirlere İş Teftiş Müdürlüğü nezdinde ve bu müdürlüğün kararına karşı Bakan nezdinde, nihayet Bakanın emrine karşı da mahkeme nezdinde itiraz olunabilir. İtalya, Polonya, İsviçre'de de müfettişin emirlerine aynı üst makam nezdinde itiraz olunabilir. Polonya'da müfettişin verdiği cezalara veya emirlere karşı mahkeme nezdinde itiraz olunabilir.

Yeni Zelanda'da, bir fabrikanın kurulmasına müsaade talebinde bulunan işveren, iş müfettişinin ikmalini istediği şartlara karşı mahkeme nezdinde itiraz edebilir. Romanya'da işçilerin

sağlığı, emniyeti ve rahatı için iş müfettişinin verdiği emirlere mahkeme nezdinde itiraz olunabilir. Avustralya'da, iş müfettişinin talebi üzerine, bir mahkemenin hükmettiği para cezaları daha yüksek bir mahkeme nezdinde temyiz olunabilir. İngiltere'de, Japonya ve Rusya'da aynı vaziyet vardır.

İş Kanunu'muzda cezalara itiraz hakkında hususî hükümler yoktur. Yalnız Anayasa'nın 82 inci maddesi mucibince ilgili şahıslar, bir makamın verdiği idarî karara karşı o makamın merciine ve Büyük Millet Meclisine itirazda bulunabileceği gibi, 3546 sayılı Devlet Şûrası Kanunu'muzun 23 üncü maddesinin A fıkrası mucibince, her şahıs, idarî kararlara karşı Devlet Şûrası nezdinde itiraz hakkına maliktir. 1086 No. 1 Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427 inci maddesi mucibince de mahkemelerin kararları, daha yüksek bir mahkeme nezdinde temyiz olunabilir. Savcının kararı hakkındaki itiraz hakkına gelince, bu husus, biraz yukarıda (a) fıkrasının sonunda izah edilmiştir.

Müfettişlerin mükellef bulundukları hususlar

38 — Tarafsızlık — Ekseri memleketlerde, bütün Devlet memurlarının mükellef bulundukları hususlar için kanunî hükümler vardır. Bir takım ülkelerde ise iş müfettişleri için kanunlarda hususî surette yer almış maddeler bulunmaktadır. Meselâ: Holanda'da iş müfettişleri, vazifelerini gayret, vicdan ve tarafsızlıkla ifa etmeği taahhüt ederler. Macaristan'da kanun, iş müfettişinin tarafsızlığa uymıyan bir harekette bulunmasını yasak etmiştir. Çin, Macaristan ve Yeni Zelanda'da iş müfettişlerinin işverenlerden veya işçilerden mükâfat almaları veya hususî ikram kabul etmeleri kanunla yasak edilmiştir.

İş Kanunu'muzda bu hususta ayrı bir madde yoktur. Yalnız iş müfettişlerimiz, bütün Devlet memurları hakkında carî olan 765 sayılı Ceza Kanunu ve tadillerinin hükümlerine tâbidir. Ceza Kanununda ise, tarafsız hareket etmemek keyfiyeti sarahatle zikredilmiş olmamakla beraber 228 ve 240 inci maddelerinde memuriyet görevini sui istimal eden ve 230 uncu maddesinde görevinde ihmâl ve terahî gösterenler hakkında cezalar yazılı bulunmaktadır. Binaenaleyh tarafsızlığa muhalif herhangi bir hareket görevi sui istimal veya ihmâl telâkki edildiği takdirde her memur ve bu meyanda iş müfettişleri de anılan maddelere göre cezalandırılır.

39 — Başka işlerle meşgul olmamak — Ekseri memleketlerde müfettişler, hariçte hususî görevler ve ticaretle meşgul olmamak hususunda Devlet memurları hakkında mevcut umumî hükümlere tâbidirler. Bir kısım ülkelerde ise, iş

müfettişleri için kanunda buna dair hususî hükümler vardır. Meselâ: İngiltere ve Macaristan'da kanunun hususî maddelerine göre, iş müfettişleri sınıf bir teşebbüsle meşgul olamazlar ve böyle teşebbüslerde memurluk edemezler. Belçika'da ticaretle iştigal edemezler. Fransa, Danimarka, Finlandiya ve daha başka yerlerde iş müfettişinin, kontorluna tâbi müesseselerde malî alâkası olamaz.

İş Kanunu'muzda bu hususta ayrı bir hüküm yoktur. Yalnız maaşlı memurlar hakkındaki 788 sayılı kanunun 8 inci ve 1496 sayılı kanunun 1 inci maddeleri mucibince bu memurlar ve 3656 sayılı kanunun 18 inci maddesi mucibince de ücretli memurlar ticaret ve sanayile iştigal edemezler, şirketlerde, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamazlar. Yalnız Kooperatif Şirketlerinde yönetimlik üyeliği ve hesap müfettişliği alabilirler. Bizim iş müfettişlerimiz de Devlet memuru sıfatıyla bu hükümlere tâbidirler.

40 — Meslekî sırların saklanması — İş müfettişlerinin, görevlerini ifa sırasında imalat usulü, maliyet, istihsal şartları, ücretler ve saire hakkında öğrendikleri hususları ifşa ederek işverenlere zarar vermemeleri için, bir çok memleketler, iş kanunlarına hususî hükümler koymuşlardır. Meselâ Arjantin, Fransa, Polonya, Romanya, Yugoslavya ve daha bazı memleketlerde imalâta, ticarî muamelelere ve umumiyetle işletme usullerine, Almanya, Macaristan ve daha bazı memleketlerde müesseselerde mevcut şartlara, Avustralya ve Yeni Zelanda'da, görev esnasında öğrenilen herhangi bir hususa ait sırların ifşası yasaktır. Bundan başka, Macaristan ve İsveç'te gizli usullerin kullanıldığı kısımlara girmek hususunda işveren iş müfettişine müsaade etmeyebilir. Finlandiya'da iş müfettişi, işverenin ticarî vaziyetini öğrenmeğe teşebbüs edemez; Macaristan'da imalâta ait sırlar hakkında sualler irat edemez. Romanya'da, kanun, iş müfettişlerine, ticarî defterleri, işletme hesaplarını, muhabere ve saireyi görmeğe müsaade etmez. Bazı memleketlerde, iş müfettişi, görevinden ayrıldıktan sonra da, meslekî sırları saklamağa, kanunun sarîh maddeleriyle mecburdur. Misal: Polonya, İsveç. Norveç kanunu mucibince, müfettişler, bir müessesede gördükleri tesisat ve usulleri taklit etmekten menolunmuşlardır. Bu yasağın inzibatî ceza, tazminat, para cezası ve hattâ hapis cezası gibi müeyyideleri bulunmaktadır.

Ancak meslekî sırrın muhafazasının bazı kayıtlara tâbi tutulduğu vakidir. Meselâ İngiltere ve Finlandiya'da, görev icap ettirirse meslekî sırri riayet olunmaz.

Bazı memleketlerde, meslekî sırlar gibi, iş müfettişi, vakaları kendisine haber verenlerin isimlerini ifşa etmemekle de mükellef tutulmak-

tadır. Arjantin, Finlândiya, İtalya ve daah bazı memleketlerde, ihbarı yapan, işveren olsun, işçi veya üçüncü bir şahıs olsun, iş müfettişi onun ismini ifşa etmemekle mükelleftir.

Memleketimize gelince, İş Kanunu'muzun 93 üncü maddesinde aynen şöyle denilmektedir: "İş hayatını takip, mürakabe ve teftişe salâhiyetli olan makamlar veya memurlar, bu vazifelerini ifa ederlerken, resmî muamelenin yürütülüp neticelendirilmesi için aleniyete çıkarılması zarureti hasıl olmadıkça, işverenin ve işyerinin meslekî sırları ve şartları, iktisadî ve ticarî hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen mahrem tutmakla ve kendileri tarafından malûmat ve ifadeleri alınan yahut kendilerine müracaat veya ihbarda bulunan işçilerin ve diğer şahısların isimlerini ve hüviyetlerini ifşa etmemekle mükelleftirler." İş Kanunu'muzda bu mükellefiyet için ceza müeyyidesi bulunmadığından, ona muhalif hareket eden iş müfettişleri ancak görevini sui istimal maddesiyle, daha yukarıda zikredilen kanunî hükümlere göre ceza görebilirler.

İşverenlerin ve işçilerin iş teftişine yardımları

41 — Finlandiya'da işçi iş müfettişleriyle Belediye iş müfettişleri, hizmete alınmadan evvel, işçilerin meslekî teşekküllerinin mütalâası sorulur. Fransa'da, inzibat, sağlık ve emniyet tedbirlerine riayetsizlik sebebiyle, bir işveren, işçilere para cezası vermeden evvel, ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin reyini ve iş müfettişinin müsaadesini almağa mecburdurlar.

İş Kanunu'muzda böyle bir hüküm yoktur.

42 — Kanunların ve iş kazalarını önleme tedbirlerinin tatbiki — Hemen bütün memleketlerde, işçiler, iş kanunlarının tatbikında ihmal gösteren işverenleri, iş müfettişine ihbar suretiyle, kanun tatbikatına yardım etmektedirler.

Bazı memleketlerde, bilhassa sağlık ve emniyet tedbirleri hakkında iş müfettişleri işveren ve işçi mümessillerinden mürekkep muhtelit komisyonlara iştirâk etmek suretiyle, onlarla işbirliği yapmaktadır. Misal: Amerika, İngiltere, Hollanda, İsviçre.

İşçi komitelerinin, muhtelit komisyonların ve ya işçi mutemetlerinin teşkili kanunen mecburi olan memleketlerde, bu uzuvlar, sağlık, emniyet ve refah şartlarının ikmali için işverenlerle işbirliği yapmakla mükelleftirler ve iş müfettişlerine, teftiş esnasında refakat etmeğe yetkilidirler. Misal: Fransa, Polonya, Yugoslavya.

20 No. lı tavsiyenin 19 ve 20 nci maddeleri, bunlara benzer noktaları muhtevîdir. İş Kanunu'muzun 92 ve 93 üncü maddeleri, işçilerin ve işverenlerin iş müfettişlerine kanuna aykırı halleri ihbar etmelerine mütealliktir. Kanunda, işverenlerin ve işçilerin, iş şartlarını iyileştirmek hususunda işbirliği yapmaları mecburiyetine dair ayrıca bir hüküm yoktur. Yalnız 78 inci madde mucibince, iş ihtilâflarının halli için mümessil işçi seçilmek mecburiyeti konulmuştur. 81 inci maddenin (A) fıkrası da, toplulukla iş ihtilâfını, işveren ve işçi mümessilleri aralarında kotaramadığı takdirde, keyfiyeti salâhiyetli makama bildirmelerini ve (B) fıkrası, ihtilâfın halli için bu makamın çalışmasını emretmektedir.

İş teftişine ait bazı yetkileri olan teşekküller

43 — Karma komisyonlar — Bazı memleketlerde, çalışma müddetlerine, çocuk ve kadınların çalışmalarına ait hususlarda bazı şartlar içinde inhirâflara müsaade etmek yetkisi, hükümet, işveren ve işçi mümessillerinden mürekkep "İş Meclisleri" ne aittir. Misal: İsveç, Norveç, Arjantin ve Kanada'da muhtelit komisyonlar, ücretlerin kontrolü hususunda geniş yetkilere maliktirler.

İş Kanunu'muzda böyle bir hüküm yoktur.

44 — İşçileri temsil eden teşekküller — Romanya'da iş odaları sosyal kanunların tatbikına nezaret ve işyerlerinde tahkikat icrası hakkına maliktirler. Bu odaların başkan ve kâtipleri, kanuna muhalif gördükleri haller için tutanak tanzim edebilirler. Rusya'da, iş müfettişliği meslekî sendikalar merkezî meclisine tâbi ve onun kontrolü altındadır.

İş Kanunu'muzda böyle bir hüküm yoktur.

45 — Mahalli veya gönüllü teftiş heyetleri — Bazı memleketlerde, Devlet iş teftişi teşkilâtı, mahalli veya gönüllü iş teftişi teşkilâtıyla ikmal edilmiştir. İsveç ve Norveç'te mahalli mürakabe komiteleri, Devlet iş müfettişlerinin vazifelerine benzeyen vazifelerle mükelleftirler. Polonya'da, işçi sendikaları tarafından aday gösterilen işçiler, meşgul oldukları sanayi sınıfına ait müesseseleri kontrol için, Devlet iş müfettişlerinin emri altında çalışırlar.

Memleketimizde bu hususta kanunî bir hüküm yoktur.

Teftişte takip olunan usuller — Teftişin tesirleri

46 — Üç muhtelif usul — İş kanunlarının tatbikını temin için 3 usul vardır. Daha yukarıda bahis mevzuu edilen ve burada tekrarında fayda görülen bu usuller şunlardır :

1° — Kanuna muhalif bir hareket üzerine derhal kanunî takibata geçmek. Bu usul, Bulgaristan ve Romanya kanunlarının sarîh hükümleriyle mecburî tuutlmıştır. Bu usulün tatbiki ile Bulgaristanda 1937 de 64.496 teftiş neticesinde 20.000 kanunî takibat yapılmıştır. Nisbet 1/3 dır. Romanya'da 1937 de 16.220 teftiş 9.123 davâ açılmasını intaâ etmiştir, yâni nisbet 2/3 dır.

2° — Kanunî takibata geçmeden ikaz, ihtar ve tenvirde bulunmak. Bu usul, Şili, Finlandiya, Danimarka, İngiltere ve daha bazı memleketlerde caridir. Bu memleketlerde, kanunî takibata geçmeden evvel, iş müfettişlerinin, suçluya ihtar ve ikazda bulunması ve ancak temerrüt halinde davâ açması, kanun icabındandır. İngiltere'de ilgilileri tenvir için 1936 da fabrika müfettişleri 79 konferans vermiştir. Burada 1937 de 308.061 teftiş neticesinde 2.347 kanunî takibat yapılmıştır. Nisbet 1/130 dur. Danimarka'da aynı sene için nisbet 1/229 dur.

3° — İhtar ve kanunî takibat yollarını mezc ederek mutavassıt bir usul kullanmak.

Bu usulü takip eden memleketler arasında Amerika, Japonya, Fransa, Macaristan, Holanda vardır. Meselâ Amerika'da, ancak kasten vaki olan hallerde, kanunî takibat aypılabilir. Holanda'da vasatî her 9 teftiş 1 davâ ikamesini mucip olmuştur. 1937 de Japonya'da bu nisbet 1/48, Macaristan'da 1/100 idi.

İş Kanunu'muzda bu hususta ayrı bir hüküm olmadığından, umumî ahkâma nazaran bizde 1 inci usulün kullanılması icap etmektedir.

47 — Teftişin müessir olmasına yardım eden âmilleri — Bu âmilleri şunlardır: İş müfettişinin meslekî malûmatının derecesi, ehliyeti, tarafsızlığı, işyerlerine girmek yetkilerinin genişliği, tetkik, isticvap yetkilerinin şümülü, işverenlerin ve işçilerin yardımı, teftiş zamanının intihabı, teftişin anî olması, teftişe hasrolunan zaman, ilgililerin cezadan korkmaları, iş kanunları, iş emniyeti ve sağlığı hükümleri hakkında işverenlerin ve işçilerin bilgi seviyeleri. Bu âmillerden bir kısmı izahtan müstağnidir. Diğer bir kısmı ise, biraz aydınlatılmağa muhtaçtır. Bu sonucu kısım da "teftiş zamanı" meselesi vardır. Kanuna muhalif hallerin en fazla vukuu, işlerin artması zamanına rastlar. O zaman, çalışma, dinlenme müddetlerine, çocukların yapması yasak işlere ait mevzuatın ihmali daha büyük bir ihtimal içinde vakidir. Binaenaleyh, böyle bir mevsimde yapılacak bir teftiş, hususî bir ehemmiyet arzeder. Ağır ve tehlikeli şilerin yapılması muttat olan gün ve saatlerde de bu bakımdan teftişler icrası faydalı olur. Sonra, habersiz ve anî teftiş gelir. Bu hareket şekli, teftişin tesirini gös-

termesi için mühim bir şarttır. Bilhassa çalışma, dinlenme müddetleri ve gece işleri bakımından bu usulün rolü büyüktür. Teftişe hasrolunan zamanın kifayeti meselesi de mühimdir. Bu meselede; müfettişin, teftişten evvel, gideceği işyerinin dosyasını tetkik etmesi ve işyerinde kâfi miktarda kalması lâzımdır. Yeni Zelanda'da her müfettişe azamî 250, İsviçre ve Danimarka'da 500, Almanya'da 800, İngiltere'de 900, Fransa ve Holanda'da 1.500 - 2.000 ve Mısır'da 7.000 işyeri düşer.

Para cezaları, işin ehemmiyeti ile mütenasip olmalıdır. Ekseri memleketler bu cezalar için bir azamî, diğeri asgarî olmak üzere iki had koymuşlardır. Fransa'da para cezası, muayyen bir adedi, kanuna aykırı olarak çalıştırılan işçilerin sayısı ile çarpılarak tayin olunur. İtalya'da esas ceza miktarı, icabına göre üç misline kadar çıkarılabilir.

İşverenlerin ve işçilerin iş kanunu ve tüzüklerini bilmeleri de mümkündür. 1937 de İngiltere'de işçilerin yaptıkları 3.908 şikâyetin % 50 si bir esasa müstenit değildi. Aynı sene Yeni Zelanda'da 3.307 şikâyetin 1.124 ü haksızdı. 1935 de Holanda'da şikâyetlerin % 60 ı ve Belçika'da % 80 i yerinde değildi. Bu sebepten muhtelif memleketlerde, işverenleri ve işçileri öğretmek üzere muhtelif tedbirler alınmıştır. Şili'de iş müfettişleri, kanunu, konferans ve neşriyatla öğretmek mecburiyetindedirler. Yunanistan ve diğer bazı memleketlerde aynı mecburiyet vardır. Bir çok memleketlerde, tehlikeyi önlemek, iş emniyet ve sağlığını korumak için müzeler açılmıştır. Misal: İngiltere, Fransa, Macaristan.

İş Kanunu'muz, iş müfettişlerini işyerlerini teftiş etmek, isticvap ve tetkiklerde bulunmak hususunda en geniş yetkilerle teçhiz etmiş, fakat diğer hususlarda ayrı hükümler koymamıştır.

48 — Teftişlerin sıklığı — Bazı memleketlerde iş müfettişlerinin, kendilerine ait işyerlerini senede en az kaç defa dolaşacakları kanunla tayin edilmiştir. Misal: Yugoslavya 2, Finlandiya, İsviçre 1. Diğer bazılarında hiçbir rakam yazılı değildir.

Muhtelif memleketlerde, kanuna tâbi işyerlerinin 1936 senesinde yüzde kaçının teftiş gördüğü aşağıda yazılıdır :

Danimarka % 96, Hindistan 86,4, Macaristan 75, Bulgaristan 70, Polonya 44, Almanya 38.

İş Kanunu'muzda, teftiş adedi için bir kayıt yoktur, bunu tüzük ve olmazsa idarî kararlar tayin edebilir.

Teftiş raporları

49 — İş müfettişlerinin raporları — Arjantin, Küba ve Amerika'da iş müfettişi, âmirine faaliyeti hakkında her gün bir rapor vermeğe mecburdur. İngiltere ve Peru'da bu raporlar, haftada bir olmak üzere teftiş merkezine gönderilir. Romanya, Yugoslavya ve Norveç'te merkeze ayda bir rapor yollanır. Japonya'da raporlar seneliktir. Ekseri yerlerde bu raporlar için bir formüler vardır.

20 No. 11 tavsiyenin 21 inci maddesi, iş müfettişlerinin böyle raporlar tanzim etmelerine dairdir.

İş Kanunu'muzda iş müfettişlerinin rapor vermeleri mecburiyetine dair bir kayıt yoktur. Fakat 97 nci madde mucibince neşrolunacak "İş mürakabe ve teftiş tüzüğü" ne bu hususta bir hüküm konulabileceği gibi, idarî bir karar ve talimatla da keyfiyet tesbit olunabilir.

50 — Merkezi teftiş heyetinin yıllık raporları — Bir çok memleketler, iş müfettişlerinin raporlarına istinaden, merkezî teftiş heyetinin senelik raporlar neşretmesi, kanunla emredilmiştir. Misal: Arjantin, Avustralya, Mısır, Finlandiya, Fransa, Romanya, Yugoslavya. Avustralya-

da bu raporlar parlâmentoya arzedildikten sonra, resmî bir vesika olarak neşredilir.

Raporların muhteviyatı memleketlere göre az, çok değişmektedir. Almanya'da raporlara, teftiş teşkilâtı kadrosu, ücretler, işçiler, müstahdemler, sıhhat ve hayat korunması, iş kazaları, hastalıklar, işyerleri, işçi evleri, hasta bakım yerleri ve emsali hususlar yazılır. Arjantin de raporlarda, teftiş sayısı, kanuna aykırı hareketler, davâlar ve iş kazaları hakkında malûmat vardır. İngiltere'de raporlar, emniyet, kaza, iş saatleri, ücretler, işverenlere yapılan ihtarlar, kanunî takibat gibi hususlardan bahseder. Romanya'da muhtelif malûmatla beraber, o sene yürürlükte bulunan iş kanunu, tüzük ve yönetmeliklerin bir listesi neşrolunur. İsviçre'de de diğer malûmat arasında şunlar da vardır: Her kantonda ve her sanat zümresinde mevcut fabrikalar ve işçiler sayısı, fazla çalışmalara, pazar ve gece çalışmalarına ait olarak verilen müsaadelerin sayısı, hükmolunan para cezaları.

20 No. 11 tavsiyenin 22 ve 23 üncü maddeleri, yukarıda sayılı hususların raporlara dercedilmesi hakkındadır.

İş Kanunu'muzda buna dair bir hüküm yoktur ve bu husus ya, 97 nci madde mucibince neşrolunacak tüzükte veya idarî karar ve talimatlarda tesbit edilebilir.

İşçi ücretlerinin tesbitinde devletin müdahalesi

ve

en aşağı ücret

Sait KANDAN

Ücret, iş akdinin şartlarından birisi ve en önemlisidir. Kanun vâzının iş ve iş şartlarını düzenlemesi kabul edildiğine göre, işçi ücretlerinin düzenlenmesinde de müdahale etmesini kabul etmemek için makul bir sebep bulunamaz. İrkin korunması ve sosyal güven düşüncesi devletleri bu konuda müdahaleye sevketmektedir.

Ancak konu, çok naziktir ve ekonomi hayatının diğer meselelerine sıkı bir surette bağlıdır. Eğer tedbirli davranılmazsa Millî istihsal ve memleketin refahına zarar vermek tehlikesi vardır. Bu konuda acele veya fena bir surette alınmış veyahut çok umumîleştirilmiş tedbirler, hakikî felâketler doğurabilir. Tarihte bunun bir çok misallerini görüyoruz. Fransız ihtilâlinde bu şekilde ücrete bir nevi nark konulması ekonomik hayatta büyük muvazenesizlikler hasıl etmiş ve çok zararlı olmuş ve el emeğine nark koymanın, eşyaya nark koymaktan daha az tehlikeli olmadığı anlaşılmıştır. Ücretlere nark konulması misallerine Roma'da imparatorluk zamanında da rastlamaktayız. Fransa'da 11 Eylûl 1793 tarihli tüzük, 1790 yılı ücretlerine % 50 zammetmek suretiyle en yukarı ücretleri tesbit eylemiştir.

İngiltere'de maden kömürü endüstrisinde öncedenberi patronlar ve işçiler arasında mevcut olan sözleşmelerin uygulanmasını imkânsız gören patronların iş yerlerini kapatmaları üzerine devlet müdahale etmiş ve patronlar tarafından indirilen ücretlerin eski ücretlere nazaran farklarını ödemeyi taahhüt eylemiştir. Bu suretle

sağlanan muvazene çok geçici olmuş ve malî güçlükler hasıl etmiştir. Hükûmetin rücuu, büyük mukavemetlerle karşılaşmıştır. Ücretlere nark konulması misallerine İtalya'da da rastlanır.

Ücretlere devletin müdahalesi üç şekilde olur :

1) Doğrudan doğruya olmıyarak, ücretleri düşürmesi mümkün olan şu veya bu şartın iş akdine yazılmasını menetmek suretiyle... (Ücretlerin pazarlığına ait hükümler bu kabildendir).

2) Ücretin, işçinin ve ailesinin geçimine yeter derecede olması hükmünü kanuna koymak suretiyle. Bu halde, hâkime takdir hakkı verilir. Yani hâkim her özel hâdisede, zarara uğrayan bir işçinin şikâyeti üzerine veya doğrudan doğruya ücretin kifayetsizliğine karar verebilir.

3) Nihayet kanunî bir ücret haddinin tâyin edilmesi şeklinde devlet doğrudan doğruya müdahale eder. Yalnız, her iş nev'i ve her bölge için ve çeşitli derecelere göre (kalifiye, yarı kalifiye ve kalifiye olmıyan işçiler) ayrı ayrı ücret tesbit edilmesi pek güç ve teferruatlı bir iştir. Memleketin ekonomik hayatına zarar vermeden doğru ve âdil neticelere varmak çok güçtür. Ücretlerin, gerekli hadlerin üstünde veya altında takdiri ekonomik ve sosyal bünyede müşküller doğurur. Ücretleri tesbit edecek mercilerin de çok büyük bir dikkatle seçilmesi son derece önemlidir.

Versailles muahedесinin 427 inci maddesinin özel ve ivedili bir önem tanıdığı

prensipier arasında "işçilere, memleketlerinde ve zamanlarında anlaşıldığı manâda, uygun bir hayat seviyesi sağlayan bir ücret ödenmesi" prensibi de yer almıştır.

Milletlerarası Çalışma Bürosu, ücretlerin tesbitinde devlet müdahalesi ve en aşağı ücret meselesi üzerinde önemle durmuştur.

Meselenin daha ziyade aydınlanması için, bir kaç devletin bu konudaki mevzuatının incelenmesi kifayet eder:

Avustralya mevzuatı, bu bakımdan çok ilgi vericidir. Keensland, Yeni Zelanda, Yeni Güney Gal, vesaire gibi bazı Avustralya devletleri bir (en aşağı ve kanunî ücretler rejimi) ihdas etmişlerdir. Bu devletlerde ücretler, üç şekilde tesbit edilmektedir: 1) Endüstri konseyleri tarafından, 2) hakem mahkemeleri tarafından, 3) yukardaki iki usule benzeyen usullerle...

Şimdi teker teker bu usulleri inceliyelim :

1) Endüstri konseyleri, yetkili bakanlığa müracaat edilmesi üzerine devlet tarafından kurulan teşkilâttır. Bu teşkilât yarı yarıya işçi ve iş veren temsilcilerinden mürekkeptir. Bu suretle her iki tarafın karşılıklı olarak meseleyi müzakere etmesi sağlanmış bulunmaktadır. Bu konseylerin kararları, hakikî kollektif sözleşmeleri teşkil ederler ve riayet edilmeleri mecburidir. Bu konseyler her zaman müdahale edebilirler. Geçici değil, daimî olarak teşkil olunurlar. Her konsey muayyen bir endüstriye veya bir grup endüstriye mahsustur.

2) Hakem mahkemeleri birincilerden farklıdır, yalnız ihtilâf olduğu zaman teşkil olunurlar. Bir veya müteaddit hâkemden mürekkeptirler. Bazı hallerde bunlara bir işçi veya iş veren temsilcisi ilâve olunur. Yetkileri memleketin bütün endüstri şubelerine uzanır.

3) Bir devletin hudutlarını aşan ihtilâflar için Avustralya'da, bir federal uzlaştırma ve hakem mahkemesi vücuda getirilmiştir.

Endüstri konseyleri 1890 da Viktorya Hükûmetinde baş gösteren bir denizciler grevinden sonra kurulmuşlardır. Bu kabil ihtilâfları önlemek için açlık ücretleri (Salaires de famine) ne nihayet vermek amaciyle özel mevzuat vücuda getirilmiştir. İşte, endüstri konseyleri, bu vesile ile kurulmuştur. Hakem mahkemelerinin kurulması, 1909 ve 1912 yılları arasında olmuştur.

Açlık ücretleriyle mücadeleye başlandıktan sonra, normal ve âdil bir ücret tesisi vasıtalarının aranmasına başlanmıştır. Bu bakımdan Avustralya kanunu, normal ücreti şöyle tarif etmektedir:

"İyi hareket ve normal bir sağlık, kuvvet ve meslekî yetki sahibi bir işçiye karısı ve üç çocuğuyla beraber, mütalâa edilen muhitte hâkim olan normal hayat şartları esas olmak üzere, vasatî bir konfor sağlayan en aşağı ücret...." Şu halde, normal ücret, yalnız aile babasının ücretinden ibarettir ve ailenin ihtiyaçlarına cevap vermek mecburiyetindedir. Bu kanunî hükmü Versay muahedesinin 427 inci maddesiyle karşılaştırmak çok faydalıdır. Böyle bir karşılaştırma yapılırsa bu hükmün Versay muahedesinin anılan maddesine nazaran daha çok sarıh olduğu görülür. Mamafih muahedenin âmir bir hüküm değil, sadece devletlere bazı tavsiyeler ihtiva etmesi gayet tabiidir.

Bu Avustralya mevzuatı, hissölunur derecede ücret hadlerini yükseltmek suretiyle mesut neticeler doğurmuştur. Bu mevzuat, daima kalifiye olan ve kalifiye olmıyan işçileri birbirinden ayırmıştır. Lâkin bu fark yavaş yavaş azalmış ve kalifiye işçiler gittikçe kaybolmağa yüz tutmuştur. Konsey ve mahkemelerin tevali eden müdahaleleri sonunda normal çalışma süresi azalmış ve sendikalar çok kuvvetlenmiştir.

İngiltere mevzuatı, Avustralya mevzuatından ilham almıştır. Filhakika, yukarıda arzolunan teşkilâtların kurulması Büyük Britanya mevzuatına tesir etmiştir. 1909 kanunu, endüstri konseyleri ihdas etmiş ve böylece, Avrupa'da ilk defa, devlet

tarafından büyük endüstride ücretlerin tesbit edilmesi prensibini vazetmiştir. Bu prensibin bütün dünyaya yayıldığı görülmektedir.

Son olarak, Brezilya, ana yasasına (161 inci maddenin 1 inci fıkrası) en aşağı ücretin, her bölgedeki hayat şartları göz önünde bulundurulmak şartıyla, işçilerin normal ihtiyaçlarını karşılayacak bir hadde tesbit edilmesi prensibini derceylemiştir.

Fransa'da 10 Ağustos 1899 tarihli Mil-lerand tüzükleri denilen üç tüzük de bu zihniyet görülebilir. Bu tüzüklere göre devlet, departman veya kommünlerin artırma ve eksiltme kanunu mucibince müteahhitlere yaptıracakları işlere ait sözleşmelere, muhakkak surette işçilere normal bir ücret ödemeleri şartı ilâve olunacaktır.

Bir bölge veya mahaldeki işçi ve patron sendikaları arasında ücretlerin tesbiti konusunda ihtilâf çıkması halinde, aynı sayıda işçi ve iş veren temsilcilerinden mürekkep "Karma komisyonlar" kurulur. Bu komisyonların tesbit ettikleri ücretlere ait cetveller iş yerlerine asılır ve ilgili işçiler ve iş verenler tarafından bu ücret hadlerine itiraz olunabilir ve taahhüt varakasındaki fiyatlar duruma göre değiştirilebilir. Kommün, departman ve kamuya ya-

rarlı müesseselerin taahhüt varakalarına işçilere normal ücret ödenmesi şartının yazılması mecburi değil, ihtiyaridir. Bu halde vali veya onun kontrolü altında ilgili müessese karma komisyonlara müracaat ve ücret bordrolarını tesbit eder.

Görülüyor ki, Fransa'da normal ücret prensibi çok mahdut bir şekilde ve yalnız devlet, departman, kommün ve kamuya yararlı müesseselerin taahhütleri işlerinde uygulanmaktadır.

Memleektimizde, 3008 sayılı kanunun 32 inci maddesi, normal ve en aşağı ücret prensibini vazetmiş, ancak bu prensibin tatbikini bir tüzük çıkarılmasına bırakmıştır. Bu maddeye göre: "İktisadî ve içtimai zaruretler dolayısıyla Ekonomi Bakanlığınca (Çalışma Bakanlığınca), teklif edilecek işlerde, gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabiyle ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir."

Bu tüzük henüz yayınlanmamıştır.

Son İşçi Sigortaları Genel Krulunun toplantısında, bölge ve iş nevilerine göre değişmek şartıyla, en aşağı ücret hadlerinin tesbit edilmesi arzusu da üyeler tarafından belirtilmiştir.

İşçi sigortalarında prim sistemi ve kanun karşısında işverenin durumu

Kadri Kemal KOP

Cumhuriyet devrinin gözü çeken bariz hareketlerinin başında, memleketimizin endüstri ve tarım alanında önemli gelişmelere sahne olması yer alır; iş hayatının düzenlenmesi sayesinde günden güne artacak olan bu hayırlı gelişmelerde büyük emek ve şeref hissesinin de işçilerimize ait bulunduğuna şüphe yoktur. Bunun içindir ki, işçilerimizin yaşama şartlarının bir an evvel ve modern şekilde düzenlenmesi meselesi meydana çıkmış ve bunun esaslı ve verimli tedbirlerle ve bilhassa sosyal ihtiyaçları giderecek surette halledilmesi yoluna gidilmiştir. Bu arada işçinin, her türlü hukukunun düzenlenerek, çalışma tarzının rasyonelleştirilmesi en başta gelen konuları teşkil etmekte bulunmuştur.

Ötedenberi yapılan bazı incelemeler ve bu arada resmî ağızlardan verilen ifadelere dayanılarak, memleketimizde bugün üç yüz bin işçinin, İş Kanununun hükümlerine tabi olduğunu öğrenmiş bulunuyoruz. Bununla beraber, henüz bu kanunun şümülüne girmiyen iş yerleriyle, on kişiden az işçi çalıştıran yerlerin de işçileri hesaba katılacak olursa, çalışan yurtdaşların genel sayılarının bir kaç milyona çıkacağı kolayca anlaşılabılır. Bu surettir ki, Çalışma Bakanlığının üstüne almış bulunduğu ödevler her bakımdan her gün biraz daha genişlemekte ve o nisbette de şümül ve önem kazanmaktadır. Bu arada Bakanlığın bir müddettenberi üzerinde meşgul bulunduğu ağır vazifelerden biri de, hiç şüphesiz ki, İşçi Sigortalarını kurmak yolunda esaslı ödevler yüklenmiş bu-

lunmasıdır. 1/7/1946 tarihinden itibaren uygulanmağa başlanan bu kanun hükümlerine göre, Bakanlık bu kanunun tatbik edileceği iş yerlerinde ve işçiler arasında gereken tedbirleri almakla meşguldür.

4772 sayılı kanunun, yani İş Kazalariyle meslek hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanununun başlıca hükümleri arasında istihdaf edilen iki büyük gaye vardır; bilindiği gibi bu gayelerden biri: işçilerin uğramaları ihtimali olan her türlü iş kazalariyle, tutulabilecekleri meslek hastalıkları için sigorta edilmeleri, diğeri de analık sigortasının tesisi keyfiyetidir.

Kıymetli varlıklarının temiz emeklerini yurdun refah ve gelişmesi, milletimizin mesut bir hayata kavuşması uğrunda harcayan işçilerimizin ihtiyarlığını teminat altına alacak olan bir emeklilik sigortasının da kurulacağını, sayın B. Recep Peker'in Hükümet programındaki cümlelerinden öğrenmiş bulunuyoruz. Esasen bu hususta da Çalışma Bakanlığının incelemelerde bulunmakta olduğunu biliyoruz.

Adına kısaca Sigorta Kanunu diyebileceğimiz bu kanunun başlıca hükümleri arasında primler, önemli bir yer tutmakta ve ana tatbik konusu halinde kanunda yerini almış bulunmaktadır. Sigortanın gagesinin tahakkuk ettirilebilmesi için, teşkilâtın muhtaç bulunduğu malî kaynakları tayin etmek bakımından prim sisteminin tatbikatta mühim bir mevkii vardır; prim ödemek mükellefiyetinin iş verene terettüp etmesi, prim nisbetinin, iş yerinin tazammun ettiği mefruz tehlikenin ehem-

miyetiyle uygun olması, prim miktarının işyerinde ödenen işçi ücretleri yekûnu ile mütenasip olması gibi ekonomik ve, sosyal ve hukukî bir takım esasları ihtiva eden bu konunun, meslekî risk prensibinden ve tatbik olunan sigortanın gerektirdiği masraflara iş verenlerin de âdilane bir inkisam esasına göre katılmaları zaruretinden doğduğu göz önüne alınırsa, kanunun tatbikatında işçi Sigortaları Kurumuna terettüp eden görevlerin geniş ve şümüllü olduğu kadar önemli bulunduğunu da mütalâa etmek yerinde olur.

4772 sayılı kanunun beşinci maddesinde şöyle bir kayıt vardır: "Sigortaların gerektirdiği yardım ve ödeneklerle her türlü idare giderlerini karşılamak üzere İşçi Sigortaları İdaresince bu kanun hükümlerine göre primler salınır ve alınır. Bu primleri vermekle yalnız iş veren ödevlidir." denilmektedir. Kanunun (primler) faslında yazılı 38 inci maddesi de kanun yapanlarca şu yolda formüle edilmiştir: "İşçi sigortaları idaresinin beşinci madde gereğince iş verenlerden alacağı primler, çalıştırdıkları sigortalılara verdikleri ücretlerin yıllık tutarına ve her iş yerinin kaza ve hastalık bakımından gösterdiği tehlike derecesine göre değişir. Analık primlerinin hesabında böyle bir fark aranmaz." denildiğine göre, beşinci madde primlerin salınma ve alınmasında sigorta idarelerine tam salâhiyet vermekte ve 38 inci maddede bu primlerin ne suretle ve hangi esaslar dahilinde alınacağını izah etmektedir.

Doğrudan doğruya İsviçre kanunundan mülhem olan ve meslekî risk esasına dayanan bütün bu meselelerde, iş yerleri çalışma konularının kaza veya hastalık tehlikelerinin ağırlığı bakımından sınıflandırılması ve bu sınıflarda her iş yerinin özel şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış bulunan tedbirlerine göre sigorta kurumunca derecelere ayrılması esas itibariyle ve bir çok mülâhazalar göz önünde tutularak uygun görülmüştür. Bununla beraber bu tehlike sınıf veya derecesinin iş verenin isteği üzerine değiştirilme-

si gerek iş verenin ve gerekse işçinin muayyen haklarının korunması ve aynı zamanda tatbikatta kolaylıklar ve selâmetin temini bakımından faydalı görülmüştür.

Binaenaleyh iş yerlerinde emniyet tedbirlerine ait tertibatı sık sık değişen ve bazan iş yeri itibariyle de bizatihî seyyar ve mütehavvil bulunan inşaat işlerinin tehlike derecelerindeki bu değişiklikleri tesbit ve takip etmek tatbikatta mümkün görülmediğinden bunların yalnız tehlike sınıfına ayrılmasıyla iktifa edilmesi lüzumlu görülmüş ve ayrıca bir takım tâli tak-sime tabi tutulmaları pratik bakımdan faydalı telâkki edilmemiştir.

Yalnız bu suretle ve bir takım zaruretlerle vuku bulacak olan değişikliklerin her sene hesap yılından en az bir ay evvel iş verene bildirilmesi ve yine iş verenin de bu yoldaki isteğinin hesap yılından en az iki ay evvel sigorta idaresine bildirilmesi gerekmektedir.

3008 sayılı İş Kanununun işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti faslının 55 inci maddesi, iş yerlerinde işin nev'ine, durumuna, ağırlığına ve burada vukuu melhuz tehlikelerin derecesine göre icabeden tedbirlerin alınması hakkında bazı kayıtları ihtiva etmektedir. Genel Hıfzıssıhha Kanununun 179 uncu maddesine dayanılarak formüle edilmiş olan bu maddeye göre; iş yerlerinin ve işçilerin ikametgâh ve saire gibi müstemilâtı haiz olması lâzımgelen sıhhî vasıf ve şartları ve iş yerlerinde kullanılan alât ve edevat ile makine ve iptidâî maddeler yüzünden zuhuru melhuz kazalara ve meslekî hastalıklara mani tedbirler ve vesaitin ve her sınıf müesseselerde iş kazalarına karşı iş yerlerinde bulundurulması mecburî olan tedavi levazımının tesbiti gerekli görülmektedir. İktisat ve Sağlık Bakanlıkları tarafından müşterek bir nizamnamenin yapılması hakkında da kanuna gereken yetki konulmak suretiyle, meselenin mütehassıslar ve salâhiyetlilerce formüllendirilmesi yoluna gidilmiştir ki, memleketimiz gibi modern usullerle çalışma sistemine henüz

girmiş bulunan bir ülke için bu nizamname çok ehemmiyetli sayılır.

17/2/1941 tarihinde yayınlanan bu nizamname, işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımlarından yukarıki maddelerde ileri sürülen düşünce ve mülâhazaları ayrı ayrı meseleler halinde ele almıştır.

4772 sayılı kanunun 41 inci maddesinde, İş Kanununun 55 inci maddesine dayanarak genel ve özel hükümlere uyulmak şartıyla alınması icabeden tedbirleri almayan veya alınan tedbirlerin tam ve uygun olmadığı görülen iş yerlerinin tehlike sınıf ve derecesinin değiştirilerek daha yüksek primli derecelere nakli için, sigortalar kurumuna salâhiyet verilmektedir. Bu suretle iş veren tarafından kanunî vecibelerin ifasında gösterilen teahhuru telâfi etmek, ve bu kanunî vecibeleri gereken dikkat ve ilgi ile zamanında ifa eden iş verenlerin, bu hususta gecikenlere nisbetle daha gayri müsait bir vaziyetle karşılaşmamalarını temin maksadıyle kanunun formüle edildiği göze çarpar. Burada aynı zamanda işçi hukukunun da ziyanına meydan verilmesinin önüne geçilmiş oluyor.

Bu tatbikatta, yani husule gelen değişikliklerden ötürü, iş veren veya vekilinin itiraz hakkı mevcut olmakla beraber, böyle bir itiraz halinde primlerin ödenmesinin gecikmelerine mahal olmadığı kanunda yer almıştır.

Kanunun tanziminde diğer taraftan dikkate alınan noktalardan biri de; primlerin iş verene tahmilinde, iş verenlerin meşru hukuk ve menfaatlerinin keyfî kararlarla bozulmaması için bir teminat mahiyetinde olmak üzere, prim tarifelerinin Bakanlar Kurulunun tasdikine tabi tutulması uygun görülmüştür. Bundan başka, imalâthane ve saire gibi iş yerlerine tahmil edilecek prim mükellefiyetinin tayininde alâkadar bakanlıkların söz sahibi olabilmelerini sağlamak maksadıyle, gerekli bakanlıkların mütalâalarının alınması da lüzumlu görülmüş bulunuyor.

Bu tarifelerin, her beş yılda bir ve gerekli görülürse daha kısa zamanlarda de-

ğiştirilmesi bazı bakımlardan faydalı sayılmıştır.

Kanunda Ticaret Kanunumuzun 47 inci maddesine temas eden diğer bir nokta da, iş devri veya işin ve müessesenin elden ele geçmesi halinde veya temlik vukuunda sigortalıların ve sigorta idaresinin hak ve menfaatlerinin himaye edilmesi meselesidir; Kanunun 52 inci maddesi bu maksatla tedvin edilmiş olup bu suretle her iki unsurun da menfaatleri korunmuş bulunuyor.

Bundan başka; Devlet, Vilâyet ve Belediyelerce yaptırılan muvakkat inşaat iş yerlerinde, bu işlerin gerektirdiği hususiyet dolayısıyla prim muamelesinin her ay sonunda verilmiş ücretler üzerinden kesin olarak yapılması zarurî görülmüştür. Ancak bu hususta, müteahhitlerin, bu primlerin ödenmesine kadar teminat akçelerinin geri verilmemesi şarttır. Bu suretle sigorta idarelerinin ve dolayısıyla işçilerin haklarının böylece idarî bir garantiye tabi tutulduğu anlaşılmaktadır.

Sigorta idaresinin malî menfaatlerinin sarsılmaması, diğer taraftan kanunî mecburiyetlere riayet edenlerin bu mecburiyetlere riayet etmiyenlerle müsavi bir durumda kalmamaları için, kanunun vecibelerini yerine getirmiyenler iş veren veya vekili hakkında sigorta idarelerince primlerin yüzde on nisbetinde artırılması da müeyyide olarak kanunun 51 inci maddesinde tasrih edilmiş bulunuyor.

4772 sayılı kanunun gerekli işlemler faslında iş verene veya vekiline bazı esash görevler de yükletilmiş bulunmaktadır; bu arada; iş yerindeki kazanın haber verilmesi, vecibesi münhasıran iş verene veya vekiline ait bulunduğu sarahaten yazılıdır. Birçok ahvalde, sigorta idaresinin olaylara süratle müdahalesi için lâzım gelen malûmatı verebilmek ancak, iş yerinin muktedir olabileceği bir keyfiyettir. Fakat, ihbar vecibesinin işçiye tahmili, bir çok kazaların ihbar edilmemesine veya edilememesine münker olacağı gibi, ayrıca bir takım müşkülâtı da doğuracağı şüphe-

sizdir. Bundan başka, kaza vukuunda adliye ve zabitanın da hâdiseye el koymaları lüzumu aşikâr bulunduğundan bu makamatın kazanın vukuundan hemen haberdar edilmesi mecburiyeti de yine iş verene veya vekiline tahmil edilmiş bulunmaktadır. Ve işte bu maksatlarıdır ki, iş veren, aynı zamanda hâdiseyi, yani kazayı hemen alâkadar makamlar ve işçi sigortalarına bildirmeğe mecbur tutulmuştur. Esasen, iş veren veya vekili, Ceza Muhakemeleri Usulü ve Meşhut Suçlar kanunları gereğince vaktinde takibat ve tahkikat yapılabilmesini sağlamak maksadiyle bu yoldaki görevlerini yapmakla mükellef bulunmaktadır.

Meslek hastalıklarına tutulanlar hakkında yapılacak işlemlere gelince, bu hususta kanunda ayrı ayrı hallere göre çeşitli hükümler mevcuttur. Meslekî hastalıklar, mahiyetleri itibariyle evveleminde

tıbbî bir tahkiki istilzam ettirdikleri cihetle, bu yolda zabıtaca bir tahkikat yapılmasına lüzum görülmemiştir. Yalnız milletlerarası mukaveleden iktibas edilerek tanzim edilen ve işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti adını almış bulunan nizamnamede hastalığın, yapılan işin mahiyet ve hususiyetinden doğması itibariyle meslekî olarak kabul edilen hastalıklar müteaddit gruplara ayrılmış ve geniş ölçüde izahata tabi tutulmuştur. Binaenaleyh bunların ayrıca tasrihine lüzum görülmedi. Yalnız, bu hastalıkların iş kazalarından farklı tarafları varsa, o da, bu hastalıkların tedricî bir surette husule gelebilecekleri mülâhazasıyla ve ancak tabip tarafından teşhis edilmek suretiyle tesbit edilmeleri zarurî görülmüştür. Hastalıkların tabip veya hiç olmazsa sigortalı işçi tarafından iş verene veya vekiline bildirilmesi mecburiyeti kanunda yer almış bulunuyor.

Hastalığın ve Sosyal çevrenin teşhisi

Çeviren: Nevzat ATAÇ

"Bureau international du travail" neşriyatından

Sigorta doktorunun, hasta hakkında tam bir hükme varabilmesi için; onun muhitini de diğer hususlar kadar nazarı itibara alması lâzımdır. Sosyal doktorluk araştırmaları, son 20 sene içinde muhit şartlarının hastalık sebeplerini yaratması şartlarının hastalık sebeplerini yaratmasında, kolaylaştırmasında veya hastalığın doğrudan doğruya tezahüründe ve ilerlemesinde ne derece âmil olduklarını ortaya koymuştur. Aksine olarak hastalık da çevre üzerine tesir yapar. Hastalığın neticeleri tedavi ile, hastanın mukavemet gücünü artıran devlet yardım ve hizmetleriyle hafifleyebilir veya büsbütün önlenir. Halbuki muhit bir takım âmillerin heyeti umumiyesini kavrar ki; hastanın ekonomik durumu kadar, onun itiyatları ve içinde hayatını geliştirdiği içtimâî grup da buna dahildir. "Sosyal teşhis", hastalığın meydana gelmesinde ve ilerlemesinde hastanın muhitinin az veya çok yaptığı tesirlerin araştırılması demektir. Sigortanın her çeşit vakada ekonomik gayesinin tahakkuk ettirilmesi bakımından da buna ihtiyaç vardır.

Sigortalıların çoğu, karşılığı kötü ödenen hattâ sağlıkları için tehlike arzeden geçim vasıtalarına maliktirler. Gıdaları en iyi hallerde bile miktar ve kalite bakımından yeter değildir. Bundan başka, bir çoğu temiz tutulması onlar için zor olan dar yerlerde yaşarlar. Fena mesken şartları çocukların vücut gelişmelerine engel olur; hastalıklara mukavemetlerini azaltır ve sirayeti kolaylaştırır. Diğer taraftan birçok hallerde cinsî hastalıkların ve

ya alkolizmin sirayetinin önlenmesi de ancak sosyal şartların incelenmesiyle tesadüfî ve muntazam yapılacak teşebbüslerle olacaktır. Hemen hemen her doktor, bulaşıcı vereme tutulmuş kimselerin, çalıştıkları muhit gibi âileleri içinde de hastalığa müsait bir vasat yarattıklarını müşahade etmiştir. "Veremin insanlara ev çevresinden mi? yoksa iş muhitinden mi? geçtiği..." Sorulacak olursa, bu her şeyden önce kişinin tüberküloza şahsî kabiliyetine, yaşayış şartlarına ve sosyal çevresinin hususiyetlerine bağlıdır. Filhakika pek az insan vardır ki hayatının bir devresinde vereme tutulmamış olsun. Fakat ekser hallerde vücudun yeter derecedeki dayanma kuvveti sayesinde adam, hattâ illetinin farkına varmadan hastalık önlenmiş olur. Bulaşma, daha çok mukavemet gücü bir takım âmillerin tesiri altında azalmış kişilerde olur ki bunlar; geçim darlığı, az gıda, bozuk mesken şartları, giyim eksikliği ve sağlığı koruma hususundaki bilgisizliktir. Bu sebeplerden hastaya, hastalık süresince tedavi kaidelerine göre tıbbî yardımı yaparken, diğer taraftan da sosyal hekimliği tatbik için tutulmuş olan sigorta doktoru kendini bu, "Sosyal teşhis" sahasında gösterir. Açık veremle hastaneden çıkan hastanın talii, artık şüpheli klinik keşiflerine, tedavinin devam ve tekrarına değil onun çalışma yerinin ve gıda şartlarının düzenlenmesine bağlıdır. Sosyal teşhis, yalnız ekonomik ve muhit şartlarının, hastanın yaşayış tarzının ve yakınlarının hastalık üzerine yapacakları tesirlerin tesbiti değil; aksine hastalığın

bu ekonomik ve sosyal şartlara yapacağı etkilerin ve bu bapta celbedeceği vahim tehlikelerin tayini demektir. Doktor için bu kolay bir görev değildir. Filhakika yukarıda bildirilen âmilleri, daha önemli sayılmış olan biyolojik âmillerden çok komplekstirler. Bundan maada bu sonuncularla birlikte tesir ederler. Fazla olarak bu çeşitli âmillerin birleşik tesirlerini fark edebilmek o kadar güçtür ki önce bir müşahedeciden tamamen saklanabilirler... Sonradan müteaddit tesadüflerle aydınlanmaları mümkün olur. Kişinin sosyal hayatı ve onun kendi çevresi, haricen mihanik bir bünyeye, dahilen canlı ve hareketli bir yapıya sahiptir. Sosyal teşhis bu iki unsuru ve onların münasebetlerini nazarı itibara almağa mecburdur. Bir misal verelim: Hasta âilesi içinde yaşamaktadır. Hastalık dolayısıyla aile bağları gevşeyecek olursa diğerleri de artık sıhhi şartları sağlayacaklar ve hastaya lüzumlu yardımda yapılamıyacaktır; yeter derecede olan gelirleri o zaman fena idare edilmiş olacak, kazançları ayrı ayrı kendilerine yetmiyedir. Geniş olan evlerine karşılık şimdi belki dar yerlerde yaşamağa mecbur kalacaklardır. İşte sosyal teşhis hem hastanın hususî durumunu hem de ailenin genel vaziyetini ortaya koyacak bir araştırma olacaktır. Tüberküloz geniş ölçüde kalabalık ailelere saldıran bir hastalıktır. Açık verem devresinde ailenin bir ferdinden verem alan çocukların sayısı pek fazladır. Verimli ana babadan doğmuş çocukların 10-15 yaşlarında aynı hastalıktan uğradıkları ölüm sayısı halkınkinden çok yüksektir. Az ve fena gıda çocukların kilolarının artmasına, boylarının yükselmesine engel olur. Büyüklerde adale kuvvetini azaltır. Sıhhati yerinde bir adam her kilosuna mukabil 25 kalori almalıdır. Daima bir çeşit gıda ile beslenme mide rahatsızlıklarına sebep olur. Sigortalıların yeter gıda alamamasının diğer bir sebebi de işinin başından ayrılmamak endişesi veya karısının yemek pişirme sanatını bilmemesi de olabilir.

Sosyal teşhisin üzerinde duracağı diğer mühim bir nokta da lojman meselesidir.

Kişi hayatının mühim bir kısmını orada geçirir; aile muhitinde oyalanır ve çalışabilmesi için oradan yeni kuvvetler toplar. Eğer ev, sağlık şartlarını haizse bu sonucu verebilir. Aksine iyi havalanmıyan, dar, karanlık lojmanlar tüberkülosun doğuşunu ve yayılmasını kolaylaştırırlar. Böyle yerlerde yaşayan çocukların adaleleri gevşer, soğuklamalar, böbrek iltihabı, romatizma ekseriya bu meskenlerin rutubetinden olur. Ev kirası gelirle orantılı olmalı ve masraf tutarının 6 da 1 ini geçmemelidir. Halbuki halk tabakasının kiraya ayırdığı para, bu nisbetin çok üstündedir. En fakirler kirası az olan üst katları intihap ederler. Buralarda yazları bile serinlik fazladır, sağlık için hele yeni doğan çocuklarda çok ağır tesirler yapar. Meselâ: Lâyipzig'te 100.000 kişi üzerinde veremden ölümün 146 sı zemin katında, 272 si birinci katta, 294 ü ikinci katta, 243 ü üçüncü katta, 338 i çatı katında vuku bulmuştur. Bunda apartmanların tevhit ettiği — insanları üstüste yığma — gibi mahzurların da şüphesiz dahli vardır. Aileye ait bilgiler, hastanın mesleği, geliri, ev durumu sosyal teşhis için mükemmel unsurlar olmakla beraber bunlarla yetsinmek doğru olmaz. Hastanın ve yakınlarının ahlâk, âdet ve düşüncelerini bilmek de öncelikler kadar lüzumludur. Sigortalar bunun zorluğunu anlamışlar; doktorlarına bu hususlarda kolaylıklar sağlamışlardır. Bunun için şöyle hareket ediyorlar: hastanın bazı kadın ve erkek ziyaretçilerini hususî şekilde hazırlanmış soruların cevaplarını edinmeğe memur ediyorlar; ayrıca hususî ve sosyal diğer teşekküllerle iş birliği yaparak maksada ulaşmağa çalışıyorlar.. Eğer bu sosyal müesseseler böyle görevlere hazırlanmamış durumda iseler, doktorun vereceği kesin talimatla yapacakları anketler çok değerli sonuçlar verebilir. Bu araştırmalar dikkatli yapılacak, en yetişkin unsuruna hitap edilerek ailenin karakteri, geçmişi ve emelleri hakkında bilgi edinilmeğe çalışılacaktır. Esasen bir çok hallerde sahte vakalarla karşılaşılması pek mümkündür. Sigortalı bazı kimseler, kendilerini hasta, sakatlanmış göstererek

izin veya tazminat koparmak istiyebilirler. Salt egoizm ile yahut da "ben kendimi sigorta ettirdim amma ya bana lüzumunda ödenek vermezlerse..." gibi bir düşünceyle sahte vaziyetler alabilirler. Bu gibi hallerin önüne geçecek en iyi çare, sigorta etmeden önce veya hemen akabinde bunların bedeni ve ruhi hallerini tayin ve kaydetmektir. Kanunlar şimdiye kadar bu cins vakalara bir tedbir almamıştır. Fakat bazı sigorta müesseseleri her sigortalı için şahsî hastalık fişleri tutuyorlar ki diğer faydalarından başka bu sistem, sahtekârlığı da önlemiş oluyor... Mamafih bu gibilerle başa çıkacak tam bir metot yoktur. Bunları keşfetmek için en tesirli vasıta umulmıyan zamanlarda evde ziyaretler, klinik konsültasyonları, hastanın vicdanını harekete getirerek hakikati meydana çıkarmağa çalışmaktan ibarettir.

Hastanın muayenesinden sonra ve tedavi devam ederken, gerek hasta gerekse yakınları iyi olup olmayacağını, ne gibi tehlikeler çıktığını, uğranılacak zararın derecesini öğrenmek isterler. Diğer taraftan sigorta da tedavi süresini ve hastanın daha ne kadar çalışamayacağını bilmek isteyecektir. Yani doktor, hem o günkü hem de gelecekteki anatomik değişme ve teşevvüşleri hususiyle vardığı sosyal teşhis sonucunu düşünerek bu sorulara cevap verebilir. Doktorun hastalığa karşı savaşta hastasının müttefiki olabilmesi, ayrıca sigorta doktoru olarak ödevini hakkiyle yapabilmesi için tedavinin başlangıcından itibaren yukarıda saydığımız araştırma ve teşhislerini yapmış olması, gün geçtikçe bunları derinleştirerek hastasını her yönden tanıyarak bir durum alması zaruridir..

Ormancılık iş kılavuzları

Muammer KURTAY

Çalışma Dergisinin dokuzuncu sayısındaki "Orman dâvamız" başlıklı yazı ile, Cumhuriyet devri başladıktan sonra ormancılık sahasında atılan ileri adımları ve bu arada eski ve yeni ormancılık zihniyeti ile bu sahadaki belli başlı prensipleri izaha çalışmıştık. Bu yazıda da; Türkiye'de kurulmakta olan "Devlet ormancılığı" rejiminin yurdun her tarafında düzgün ve yeknesak bir şekilde tatbikini mümkün kılmak maksadiyle hazırlanmış olan iş kılavuzlarından bahsedeceğiz.

Eski ormancılık rejimi yerine "Devlet ormancılığı" rejiminin kabulü ile eski usul ve görgünün kıymetsiz bir hale düşmüş olması şüphe götürmeyecek bir hakikattir. Bu boşluğu doldururken yurdumuzun arz ettiği hususiyetleri de nazarı itibara almak ve ona göre yeni usuller tatbik etmek icap ediyordu. İşte bu yeni rejimin şart koştuğu işlerin başarılmaları için tutulması gereken kestirme yolları ve uygulayacak amelî usulleri gösteren kılavuzlar bu maksatla hazırlanmıştır. Kılavuzların hazırlanmasında hem ilim adamlarının hem de ormancılığın tatbikatiyle meşgul kimselerin bilgi ve görgülerinden istifade edilmiştir. Şimdi bu kılavuzlardan sıra ile bahsedeceğiz :

Orman etütleri ve amenajman iş kılavuzu :

Profesör Dr. Ali Kemal Yiğitoğlu tarafından hazırlanmış olan bu kılavuzun "Giriş" kısmında müellif bu kılavuzun ehemmiyetini şu sözlerle tebarüz ettirmektedir: "Her hangi bir iktisat şubesinin plân-

lı bir faaliyet içine alınması her şeyden evvel o şubenin varlığını bilmeğe bağlıdır. Varlığı bilinmiyen bir iktisat kolunun plânlı şekilde idare edilmesine imkân yoktur. Bu hal müstakil bir iktisat şubesi olan ormancılık için de aynen varittir.

Gerçek, bir memlekette plânlı ormancılığın yürütülmesi için önce o memlekette orman varlığının muhtelif yönlerden tesbit edilmesi, yani ormanların mülkiyet durumunun ayanlaştırılması, ormanları teşkil eden ağaç ve meşcere nevileriyle orman işletme şekillerinin belirtilmesi, ormanların ihtiva ettiği ağaç serveti ile yıllık verimlerinin ve iktisadî işletme imkânlarının ortaya konulması şarttır."

Orman etütleri ve amenajman iş kılavuzu yedi bölüm üzerine tertip edilmiştir. Birinci bölüm etüdün gayesini ve etüdün kimler tarafından yapılacağını; ikinci bölüm etüt için hazırlıkları, üçüncü bölüm etüdün tekniğini ihtiva etmektedir. Dördüncü bölümde etüdün sevk ve idaresi ile etüdü yapacak heyeti teşkil edenler arasındaki iş bölümünden bahsedilmektedir. Beşinci bölüm etüd neticelerinin ne suretle işleneceğine, altıncı bölüm birinci devre amenajman plânlarının ne suretle tanzim edileceğine tahsis edilmiştir. Yedinci bölümde ise amenajman plân ve haritalarının tetkik ve muhafazasının ne suretle yapılacağı izah edilmektedir.

Türkiye'de devlet ormancılığının ön plânında gelen ve temel işlerini teşkil eden mevzuları inceliyen bu kılavuzda ayrıca (16) cetvel ve (6) ek mevcuttur.

Yetiştirme muhiti ve meşcere tanıtımı kılavuzu :

Profesör Dr. Asaf Irmak tarafından hazırlanan bu kılavuz iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde "yetiştirme muhiti-nin tanıtımı kılavuzu" başlığı altında; umumî mevki, hususî ve mahallî mevki, iklim, toprak, anataşı, dış toprak hali, toprak mürekkepleri, toprağın fizik vasıfları, toprak profili, köklerin yayılması, rutubet münasebetlerinin sene içinde değişikliği mevzuları incelenmektedir.

"Meşcere Tanıtımı Kılavuzu" başlıklı ikinci bölümde ise; ağaç nev'i, işletme nev'i, doğuş tarzı, meşcerenin yaşı, kapalılık durumu, meşcerenin kalitesi, meşcerenin rakamlarla tanıtımı bahisleri mevcuttur.

Orman yetiştirme kılavuzu-Tabii gençleştirme usulleri :

Profesör Dr. Fikret Saatçioğlu tarafından hazırlanan bu kılavuzda "Koru ormanında kesim" başlığı altında; kesimlerde göz önünde tutulacak ana prensipler, bakım kemisleri, gençlik bakımı, meşcere bakımı, ayıklama kesimleri, ferahlandırma kesimleri, tensil kesimleri, tabii tensil, si-per tensili, kenar tensil, tabii tensil usulleri, seçme usulü ile tensil, grup usulü ile tensil ve mürekkep usul ile tensil bahisleri mevcuttur. Ayrıca bataklık ormanında kesim mevzuu da incelenmektedir.

Amenajman kılavuzu :

Ordinaryüs Profesör Mazhar Diker tarafından hazırlanan bu kılavuzun giriş kısmında müellif amenajmanı şu sözlerle izah etmektedir: "Amenajman, ormancılık müessesesinin teknik organizasyon ve kontrol organı olarak orman işletmelerinin teknik ve ekonomik işlerini organize eder, teşkilâtlandırır, bu suretle devamlı ve plânlı orman işletmelerinin kurulmalarını ve işlemelerini sağlar.

Amenajman aynı zamanda ormancılık işletmelerinin çalışmalarını millî ekonomiye bağlamak, organik olarak kaynaştır-

mak yolunda da çalıştığı için ormancılık politikasının da takip ve mürakabe organıdır."

Amenajman kılavuzunda şu bahisler mevcuttur: "Ölçme ve harita işleri, yol şebekesi plânının yapılması ve araziye nakli işleri, ormanları cüz'ütlara ayırmak, taksasyon işleri, orman işletme şekli, idare müddeti, doğuş ve ağaç serveti, orman etasının hesabı, korularda eta tayini, bataklıklarda eta tayini, kesim plânı, kültür plânı, toprak ve meşcere bakım işleri ve plânı, koruma ve mücadele işleri ve plânı, inşaat plânı, tâlî faydalanma plânı, rapor, ara yoklaması ve revizyon işleri, haritalar, işletme operatının korunması."

Orman Koruma kılavuzu :

Profesör Dr. Abdülgafur Acatay tarafından hazırlanan bu kılavuzda: "Orman korunması, otlatma, orman sınırlarının korunması, orman yangınları, rüzgâr ve fırtına, orman entomolojisi, Pissodes notatüs F., kabuk böcekleri, büyük orman bahçivani, küçük orman bahçivani, büyük çam kabuk böceği ipscurvidens, çam kese böceği, nümunelerin alınması ve gönderilmesi" mevzuları incelenmektedir.

Orman Haritacılığı İş kılavuzu :

Rahmi Yıldırım ve Yakup Apanay tarafından müştereken hazırlanan bu eserin ön sözünde bu kılavuzun hazırlanması esbabı şu şekilde izah edilmektedir: "Memleketimizde ise ekseri orman mntakalarımızın haritası ya hiç yoktur veya var ise teşkilâtımız onlardan faydalanamamaktadır. Bu vaziyet karşısında orman mntakalarımızın haritasını almak yine kendi teşkilâtımızın en esash vazifelerinden biri halini almaktadır.

Bütün memleket ölçeğinde orman haritalarını meydana getirmek muazzam bir iştir. İşin ehemmiyeti göz önünde tutularak, bunun elden geldiği kadar ciddi esaslara dayanmak, işde bir örneklilik ve devamlılığı temin etmek zarureti vardır.

Şüphesizdir ki bu büyük işi yapmaya sevkedilecek ormancı arkadaşlarımız ge-

odezi mütehassısı olmamakla beraber yüksek kaliteli elemanlardır.

Bu kılavuz ormancı arkadaşların geodezi işlerinde çalışırken işlerinde bir örnekliği temin, esasları izah ve karşılaşılabilecek meselelerde zorlukları gidermek için tertip edildi."

Orman haritacılığı iş kılavuzu beş bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde: Ölçme işleri, koordineli poligon, puslalı poligon ve istikşaf ölçmeleri, ikinci bölümde: âletlerin nev'i, geodezi âletlerinin bakımı, âletlerin muhafazası, üçüncü bölümde: Harita çizme usulleri, harita çizme vasıtaları, harita işaretleri, haritaların hazırlanması ve orman haritaları, dördüncü bölümde: saha hesapları, beşinci bölümde ise: Kopya işleri hakkında bilgiler mevcuttur.

Ağaç ve odun ölçme kılavuzu:

Profesör Dr. Fehim Fırat tarafından hazırlanan bu kılavuz dört bölümden ibarettir. Birinci bölümde: Korularda ağaç serveti hacmini bulma, bataklıklarda ağaç serveti miktarını bulma, meşcere yaşının bulunması, ikinci bölümde: Ağaç serveti hacminin artım miktarını bulma, üçüncü bölümde: Dikili ağaçların hacmini bulma, dördüncü bölümde de: Tomrukların ve istif odunlarının hacmini bulma bahisleri mevcuttur. Eserde bu bölümlerden sonra ekler ve cetvellerde mevcuttur.

Orman İşletmeleri Muhabere kılavuzu:

Doktor Hayrettin Kayacık tarafından hazırlanan bu kılavuzda: "Revir ve bölge teşkilâtında kurulacak telefon şebekesine ait umumî esaslar, muhabere şebekesinin işletilmesi, telefon şebekesinin inşası, hatların muayene ve bakımı, hatların inşa ve tamirinde kullanılan muhtelif âletler ve sarfedilen malzeme" bahisleri mevcuttur.

Ormanda Kesim ve Taşıma işleri kılavuzu :

Profesör Dr. Adnan Berkel tarafından hazırlanan bu kılavuz altı bölüme ayrıl-

mıştır. Birinci bölümde: "Orman işçileri ve yetiştirilmeleri, orman işçilerinin genel görevleri, orman işçilerinin barınma yerleri, kaza vukuunda kullanılacak yardım vasıtaları", ikinci bölümde: "Kesim işlerinde kullanılan âletler ve bakımları, bıçkılar, orman bıçklarının bakımı, balta ve bakımı, kabuk yontma âletleri, kamalar, çevirme çengeli, sapın âleti, destekler, uzunluk ölçme tahtası, âletlerin muhafazası" üçüncü bölümde: "Kesim hazırlıkları, kesilecek ağaçların işaretlenmesi ve damgalanması, kesim işleri için işçi postalarının teşkili ve işçi sayısı, kesim ve taşıma işlerinin düzenlenmesi", dördüncü bölümde: "Kesim işlerinde kazaları önleme, orman ve odun kıymetinin korunması bakımından alınacak tedbirler, kesim işlerinde kazaları önleme bakımından göz önünde bulundurulacak noktalar", beşinci bölümde: "Kesim tekniği, ağaç başındaki işler, odunun bölmelerden çıkarılması işleri", altıncı bölümde ise: "istif işleri, depolar ve istif" bahisleri mevcuttur.

Orman yolları ve dekovilleri inşası kılavuzu :

Profesör Dr. Faik Tavşanoğlu tarafından hazırlanan bu kılavuz altı bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde: "Orman yol şebekeleri üzerine lüzumlu bilgiler, orman yol şebekeleri projelerinin yapılması", ikinci bölümde: "Yol inşa projeleri", üçüncü bölümde: "Araba ve motörlü taşıma yolları" dördüncü bölümde: "Sürütme yolları, kızak yolları, toprak oluklar, yol inşasını tamamlayıcı tesisler", beşinci bölümde: "Yol ve köprülerin bakım ve tamiri, yol inşasında kullanılan başlıca mühim âletler ve kullanılışları, meyil, minimal yarım kutru", altıncı bölümde: "Orman dekovil hatları, taşıma parkı, binalar, dekovil hatlarının bakım ve tamiri" bahisleri mevcuttur. Bundan başka; yol inşasına ait uzunluk, genişlik profilleri, vaziyet plânı, cetveller ve ekler mevcuttur.

TARİH VE KRONİK

İngiliz İşçi Sendikaları

Çeviren : N. S.
"Sir Walter Citrine" den

II — Sosyal Başarılar

İşçilerin durumunu ıslah imkânlarını elde edebilmek için İngiliz İşçi Sendikaları üç usule baş vurmuşlardır: Ücretler, iş saatleri ve çalışma şartları üzerinde işverenlerle kollektif pazarlık; Parlâmentoyu sosyal kanunlar çıkarmağa teşvik ve ikna; ve muhtaç işçilere malî yardımlarda bulunmak için tedbirler. İşçi Sendikalarının teşebbüsleri sayesinde Parlâmentoya bir çok sosyal kanunlar kabul ettirilmiştir. Bu makalenin yazarı 1928 denberi İngiliz İşçi Sendikaları Birliği Genel Sekreteridir.

İşçi Sendikaları, işçilerin bir bütün olarak hayat şartlarını yükseltmek ve durumlarını devamlı surete ıslah imkânlarını elde etmekten ibaret olan umumî gayelerini gerçekleştirmek yolunda savaşırlar. Birincisi, endüstrileri ayrı ayrı ele alarak tatbik edilen, işverenlerle kollektif pazarlık usulüdür. Bu şekildeki bütün müzakerelerin gayesi, ücretler, iş saatleri ve çalışma şartları üzerinde işverenlerle anlaşmalara varmaktır. İşçi Sendikaları bu alanda müessir gayretlere girişebilecek derecede kuvvet elde ettikleri andan itibaren esaslı bir ilerleme kaydedilmiş olduğunu gösterecek istatistiğe dayanan vesikalar vardır. 19 uncu yüzyılın ortalarından bugüne kadar işçi ücretlerinde dört mislinden fazla bir artış olmuştur ki bunu iyi teşkilâtlandırılmış hemen bütün endüstrilerde çalışanların ücret seviyelerinde görülen dikkate şayan artışta müşahade etmek kabildir. Yaşama masraflarında husule gelen değişiklikler ve işsizliğin tesirleri karşısında bu dört misli artış göz önünde tutulacak olursa ortalama olarak bugün hakikî işçi ücretlerinin iki nesil evvelki ücretlerden iki misli yüksek olduğu anlaşılır.

İşçi Sendikaları 19 uncu yüzyılın ikinci yarısında mevcudiyetini hissettirmeğe

başlamadan önce ekseri endüstrilerde ücretler, bugünkü ölçülere göre acınacak derecede düşüktür. İşçi Sendikaları Birliğinin kurulduğu sıralarda kalifiye olmıyan işçilerin haftalık ücretleri 15,5 şilingden fazla olmayıp (takriben 403 kuruş), bazıları belki bir İngiliz lirasına kadar alabiliyordu. İşçilerin büyük bir kısmının ücretleri sefalet derecesine yakın bulunuyor ve bir çokları bunun da aşağısında kalıyorlardı. Kalifiye olmıyanlar sınıfına dahil edilen umumî işçiler, İşçi sendikaları teşkilâtından diğer her hangi bir işçi sınıfına nisbetle daha fazla faydalanmışlardır.

Tarım endüstrisindeki ücretler daha da fena idi. Hattâ içinde bulunduğumuz yüzyılın başında bile bu miktar haftada bir İngiliz lirasından oldukça azdı. 1914 de yapılan bir tahmine göre, bazı bölgelerde görülen bir miktar fazlalığı nazarı dikkate almakla beraber, bu endüstrideki haftalık nakit ücretler, bütün memlekette 13 ile 21 şiling arasında idi. (takriben 338 ile 551 kuruş). Bugün ziraat işçisinin haftalık standart ücreti 80 şilingdir (5 İngiliz lirası).

19 uncu yüzyılın ortalarında pamuk mensucat sanayiinde çalışan işçilerin ortalama olarak haftalık kazançları 12 şiling 9 peni ile 33 şiling (332 kuruş ile 1078

kuruş) arasında değişiyordu. Pamuktan gayri diğer mensucat sanayiindeki ücretler de buna benzer bir durumda idi. İkinci Dünya Savaşı başlamadan önce pamuk sanayiinde çalışan erkek veya kadın işçinin en aşağı kazancı, iplik bükenler için haftada 3 İngiliz lirası, tarakçılar için 1104 kuruş ve kadınlar için 1078 kuruş idi. Şu satırları yazdığım sırada, Pamuk Sanayii Ücret Tayin Meclisinden iplik makinesi başına 850 iş işleten büyük yaştaki iplik büken asistanların ücretleri haftada 3.9, ve 1400 ve daha fazla iş işletenlerin de 4.5 İngiliz lirası olmasını tavsiye eden istekler gelmektedir. Yine Ücret Tayin Meclisi tarafından kadın veya erkek iplikçi çıraklarıyla, işçi muavinleri için teklif edilen haftalık ücret haddi 21 ve daha yukardaki yaşlarda bulunanlar için 3.5 İngiliz lirasıdır. 15 ilâ 16 yaşındaki bir çırak bile, yaşlı bir pamuk mensucatu işçisinin 19 uncu yüzyılın ortalarında aldığı haftalık ücretten daha yüksek bir ücret almaktadır.

Demiryol, nakliye, maden, gemi inşaatı, matbaa, giyim endüstrisi ve istihsalı dağıtmakla istigal eden endüstri işçilerinin ücretleri de yukardakilerle kıyaslanabilecek bir artış göstermektedir. Bugün eskisinden daha yüksek olan ücret hadleri, İngiliz İşçi Sendikalarının 2, 3 nesil zarfında başarmış oldukları işlerin muvaffakiyetli sonuçlarıdır.

İşçi Sendikalarının İngiltere'de çalışma haftasını ve aynı zamanda işçilerin bilfiil sanayi hayatında çalışma müddetini kısaltmak için giriştikleri gayretler de aynı şekilde dikkate şayan başarılarla neticelenmiştir. İşçi Sendikaları, sanayide çalışmaya başlama yaşını yükseltmek suretiyle çocukların okulda tahsil ve terbiye ile geçecek senelerini uzatmak ve aynı zamanda hafta üzerinden günlük çalışma saatlerini indirmek için hiç durmadan ve azimle savaşmışlardır. 19 uncu yüzyılın ortalarında, umumiyetle sanayide haftalık çalışma saatleri 60 - 70 i buluyor ve ekseriya bundan daha fazla tuttuğu da oluyordu. 10 saatlik çalışma günü bir kaide ola-

rak kabul edilmisti. Bugün ise, çalışma haftası, günde sekiz saat çalışma temel prensip olmak üzere, umumî olarak 48 veya 47 saattir. Fakat istatistiğe dayanan araştırmalar, 1939 dan evvel başlıca sanayilerde çalışan işçilerin % 12 sinin haftalık normal çalışma saatleri 44 veya daha az olduğunu ve bütün sanayilerdeki işçi yekûnunun ancak % 10 unun 48 saatten fazla çalıştıklarını göstermiştir.

Bu şekilde, eski ve şimdiki endüstriyel şartları birbirleriyle karşılaştırmaya devam edilebilir. Bugün 14 yaşına kadar tahsile devam mecburiyeti vardır, fakat İşçi Sendikaları bunun 15 e ve muayyen bazı hallerde 16 ya çıkarılması için daimî surette tazyikte bulunmaya devam etmektedir. Yarım günlük cumartesi tatili ve pazar gününün istirahat günü sayılması, bugün İngiliz sınaî sisteminde kabul edilmiş esaslardır. Meselâ, kabul edilen bir kanunla istihsalı dağıtma işiyle uğraşan sanayilerdeki işçilerin haftada yarım gün tatil yapmalarının sağlanması, İşçi Sendikalarının gerek kollektif pazarlık şeklinde endüstri ve gerek Parlâmento üzerinde yaptığı tazyiklerin mahsulüdür.

İşçilerin hayat şartlarını ıslah maksadıyla İşçi Sendikalarının faydalandığı ikinci usul, devamlı ısrarlarla Parlâmentoya ardı ardına bir takım sosyal kanunlar kabul ettirmiş olmasıdır. Fabrika Teftiş Kanunu, İşçi Tazminat Kanunu, Ücretleri Tayin Meclisi Sistemi, Sağlık ve İşsizlik Sigorta Kanunu, Maarif Kanunu ve sanayide uzlaşma ve tahkim usullerinin gelişmesini sağlayan kanunlar bu sosyal kanunlara misaldir. Bu kanunlar, İşçi Sendikalarının yıllardanberi icra edegeldikleri nüfuz ve tesiri gösteren müsbet vesikalardır. Sendikalar bunu, işçi tabakalarının teşkilâtlanmasıyla mümkün olan müstakil bir siyasî partinin doğmasına bizzat yardımında bulunmadan evvel yapmışlardır.

Bu münasebetle, bütün memlekete şamil olan İngiliz sağlık ve işsizlik sigorta sistemi bilhassa dikkate şayandır. Bu sistem ilham kaynağını, İşçi Sendikalarının

uzun senelerdenberi kendi aralarında idame ettiregeldikleri işçi ve yardım sandıkları sisteminde edindikleri tecrübelerden almıştır. İşte İşçi Sendikalarının, işçilerin sosyal durumunu takviye ve yükseltmek maksadiyle müracaat ettiği usullerden üçüncüsü de budur. İşçi Sendikalarının ilk nesiller zarfında geliştirdikleri ihtiyarî işçi ve yardım cemiyetleri sandık sistemi, sonradan kabul edilen Devlet sistemine örnek olmuştur. Bu yardım cemiyetlerinin genel muhasipliği tarafından yayınlanan senelik raporlar, Sendikalar tarafından bu sahada yapılan masrafların bir bilânçosudur. Elde mevcut en son rakamlar 1938 yılına ait olup, o yıl takriben 8.750.000 İngiliz lirası değerinde olan Sendikalar umum gelirinin hemen hemen yarısını tutan 4.000.000 İngiliz lirasından fazla bir meblâğ, işsizlik, hastalık, kaza ve ölüm halinde yardımları, grev zamanlarında yapılan yardımları, ihtiyarlık halinde yapılan yardımlar (yalnız bu son yardım için 1.000.000 İngiliz lirası sarfedilmiştir) ve yardım cemiyetlerinin yapabileceği neviden diğer yardımlar için nakit olarak sarfedilmiştir.

Bundan başka, İşçi Sendikalarının taziyeki neticesi olarak, işverenleri işçilerin maruz kalacağı kazalarda tazminat ödemekle mükellef tutan bir Devlet sistemi ortaya çıkmıştır. Bu kanunun hükümleri sonradan genişletilerek, bir iş kazası neticesi iş görmez hale gelen işçi ve ailesine tazminat istemek hakkını veren bir seri İşçi Tazminat Kanunları haline sokulmuştur. Aynı zamanda, İşçi Tazminat Kanununu işçi ve ailesinin daha da müessir bir şekilde korunmasını sağlayacak tarzda, bir iş kazaları sigorta sistemi şekline tahvil ederek ıslah ve tevsi maksadiyle hazırlanmış olan diğer bir kanun lâyihası da şimdiki İngiliz Parlâmentosuna sunulmuş bulunmaktadır.

Sosyal Sigorta sistemiyle ilgili diğer bir kanun da, yaşlı işçilere ihtiyarlık sigortası şeklinde yardımda bulunulmasını sağ-

layan kanundur. Bu kanun da başlangıcını geniş ölçüde, İşçi Sendikalarının evvelce kendi aralarında kurdukları ihtiyarlık hallerinde yardım sistemine borçludur. Bir ömür devam eden şerefli ve güç bir iş hayatından sonra yaşlı işçilere bir nevi tekaüdiye bağlanması hususundaki istek, İşçi Sendikaları tarafından daha ilk senelik kongrelerinde ileri sürülmüştü. İşçi Sendikalarının bu meselede gösterdikleri galeyan, bu meselenin her an canlılığını muhafaza eden siyasî bir ihtilâf konusu halinde kalmasını sağlamıştır. Şimdi bu usul, bütün memlekette bir millî siyaset prensibi olarak kabul edilmiş olduğundan başka, aynı zamanda tevsi edilerek aidat esasına dayanan dul ve yetimler sigorta sistemi haline sokulmuştur. Bu sistemin prototipi, üyelerine ihtiyarlıkta yardım ve tekaütlükte tekaüdiye temin maksadiyle İşçi Sendikalarının kendi aralarında evvelce kurmuş oldukları ihtiyarî yardım sistemidir.

Geriye dönüp İngiliz İşçi Sendikaları Birliğinin başardığı işlere ve ayrı ayrı her bir sendikanın tarihine bir göz atıldığı zaman, bunlarda büyük halk oyu hareketlerinin nüvesini ve büyük projelerin tohumunu saklayan bir çok sahifeler buluruz. Sendikalar Birliğinin bir Milletler Cemiyeti Teşkili, bir sınaî kanunlar mecmuasının tedvini maksadiyle bir Milletlerarası İş Bürosu kurulması hususunda aldığı kararlar ve bugün parlâmentonun kabul ettiği bir çok kanunlarda mündemiç sosyal siyaset prensipleri üzerindeki görüşlerini ifade eden beyanatlari zikredilebilir. Bunlar İşçi Sendikalarının belli başlı başarılarıdır, fakat İşçi Sendikalarının sınaî münasebetleri istikrara kavuşturmak ve insanileştirmek, sanayiın takıntısız ve engelsiz işlemesini sağlamak ve endüstri çarklarını durduran işçi ihtilâflarından sakınmak yolunda başardığı işler sadece bunlardan ibaret değildir. İngiltere İşçi Sendikalizminin başarıları, ara sıra görülen gerilemelere rağmen esaslı bir iktisadî ve sosyal kazançlar tarihidir.

İş hayatına dair inanışlar ve kaynakları

Fahri DALSAR

Çalışma Dergisi, kendini ilgilendiren konularda yazılan ve ileri sürülen fikirleri tasnifli bir şekilde yayınlamaktadır. Bunlar arasında münakaşa edilmeğe değer olanlar ve olmıyanlar bulunabilir. Bize öyle geliyor ki, bir zaman gelecek, aynı dergide muhtelif düşünce sahipleri yeni bir hakikatin ortaya çıkması için çarpışacaklardır. Düşüncemize göre, yazı yazarlarımız sadece kendi görüş ve duyularına ehemmiyet vererek, aynı konu üzerinde çalışanların duygu ve düşüncelerine, farkına varmıyarak, yanaşmazlar. Bundan dolayı; aynı sayfalarda birbirinden habersiz çıkmış yazılara rastlamak mümkündür. Bizdeki iş ve işçilik hayatına dair yazılan bir çok eserleri yan yana getiriniz, göreceksiniz ki, hemen birbirinin kopyasından başka bir şey değildir. Bunun sebebi, herhangi bir meraklının ortaya attığı ilk düşünce diğerlerinin hazır malı olmuş, şurasını burasını yontarak yeniden ortaya çıkarılmıştır.

Çalışma Dergisinin I ve II inci sayılarında, geçmiş yüzyıllardaki iş hayatımıza dair iki yazı yazmış bulunuyorduk. Bu yazılarımızı haddinden fazla büyültmüş olmamak için elimizdeki orijinal vesikaları koymak istememiştik. Fakat vesikaların demek istediklerini maddeler halinde sıralamıştık. Bu yazılarımızı gören bazı kimseler aynı konu üzerinde durmamızı arzu ettiler. Güç olmasa bile uzun zaman isteyen esaslı bir işçilik tarihi yazmak şüphesiz çok faydalıdır. Ancak, böyle bir tarihi yazarken zaman zaman başını ve sonunu düzeltmek icap eder ki,

bu takdirde, Çalışma Dergisinde parça parça yayınlanması mümkün olan böyle bir tarihin tam bir sıra takip etmesi mümkün olabilir. Muhtelif meseleleri sonradan birleştirmek üzere böyle bir çalışmaya girmeyi arzu ediyoruz. Bu konu üzerinde meşgul olan okuyucuların tesbit edilen noktalar hakkında ortaya atacakları itirazları ve ikazları sevinçle karşılamaktan zevk duyacağız.

Bu yazımızda ilk konu olarak, yakın zamanlara kadar gelen ve bir sıra törenleri ihtiva eden "inanışları" ele almak istiyoruz. Bugün bizim için meraklı olan şey şudur: Bir iş yaratma ve bir şey öğretme duygusu ilk önce nasıl doğdu? İşçilik tarihinde birer önemli terim sayılması icap eden (usta, kalfa, pîr, çırak, şeyh..) gibi adların doğuşları ve bir kademe içinde sıralanmaları hangi zaruretlerden ve duygulardan meydana gelmiştir. Bugün "ideoloji" diye söylenen şey hakikatte bir inanıştan ibarettir. Bununla demek istiyoruz ki, en yeni zamandan en eski zamanlara kadar insanlar yaptıkları ve yapacakları işlerde bir inanışa bağlı kalmışlardır. Her meslek ve iş sahasında inanışların bazı ekonomik temellere dayandığı şüphesizdir. Eğer faaliyet bir değer yaratmaya matuf ise, mutlaka bu değer yaratılmasını icap ettiren bir inanış olmalıdır. Bu inanış çok defa şuurlu değildir. O sadece bir manivelâdır, işin ve hareketin meydana gelmesine yardım etmektedir.

Bir çok kimseler, iş hayatında görülen inanışların dinle alâkası olduğunu kabul

ederler ve bunların hepsinin dinin koymuş olduğu kaidelerden çıkarıldığını söylemekle meseleyi izah etmiş olurlar. Halbuki, bir faktörün dinle alâkası olmakla beraber, bu faktörün dine tekaddüm edip etmediği üzerinde durulmaz. Düşüncemize göre, faktörler aslında mevcuttur, din, faktörleri kendine mal ederek, formalite haline koymuştur.

İnanışların ne suretle telâkki edilmesi gerektiğini böylece işaret ettikten sonra, formalite halinde tatbik edilegelmiş olan inanışların ilk kaynaklarına doğru gidelim. Böyle bir konuya girerken, kendimizi bu inanışların tesirine kaptırmıyarak, sadece onları uzaktan seyretmeğe çalışacağız ve akışları kovalamakla iktifa edeceğiz.

Yukarda işaret ettiğimiz gibi, bütün inanışların hakikatinde birer başlangıç olduğunu kabul etmek zorundayız. Bugün dahi hareketlerimizin bir takım sebepleri olduğunu bilerek işe başlıyoruz. Yine bugünkü anlayışa göre, bütün inanışların objektif zaruretlerden doğduğuna da şüphe etmiyoruz.

Eski inanışlarla yeni inanışlar arasındaki biricik fark, eskiler bu zaruretleri işle alâkalı olmıyan sebeplere bağlıyorlardı. Biraz aşağıda, garip gibi görünen inanışları okurken, onlara inanan insanların ne kadar geri olduklarını görür gibi olacağız. Halbuki, onların inandıkları ile bizim bugün için inandıklarımızı bir tarafa bırakacak olursak ortada sadece hareketlerimiz kalır. Daha kısa bir anlayışla diyebiliriz ki, **her devrin hareketleri aynidir, fakat bu hareketlere sebep olan inanışlar farklıdır.** İnsan varlığı tarafından yapılan bütün hareketlerin ilk çağlardaki sebepleri ne ise, bugün dahi aynidir! O halde, eski ve yeni devrin hususiyetlerini kavramak isterken, hareketlerin değişmemesine karşılık, bu hareketlerin doğmasına sebep olan bu inanışların değişmekte olduğunu kabul etmeliyiz. İşin diğer garip bir tarafı da şudur: Eski insanlar, inandıklarına göre bir takım kaideler koymuşlar,

bu kaideler zamanla görenek haline gelmiştir. Bugünkü cemiyet hayatında görülen törenlerin çoğu bu göreneklerden gelmektedir. Muhakkak olan bir şey varsa, bugünkü insanlar eski insanların inandıkları şeylerin tamamen dışında ve uzagındadırlar. Eskiden çırağın kalfa ve usta olması sırasında yapılan törenlerin bugünkü diploma dağıtımından ne farkı var? Yeni açılan bir binanın törenle açılması ne demektir? Niçin uğurlama ve karşılama merasimleri yapılır?..

Bu husustaki duygularımızı daha fazla derinleştirmiyerek, eski kitaplara göre, iş ve sanat hayatı hakkında mevcut inanışlara geçelim.

“Her şeyden önce, bütün varlığı Tanrı yarattı. O halde, ilk sanatkâr **Tanrı**’dır..” Bilindiği gibi, Tanrı, kendi işlerini yürütmek için dört yardımcı meydana getirdi; bunlar: Cebrait, Mikâil, İsrail ve Azrail’dir. Dikkat edilirse Tanrı’ya en yakın olan Cebrail’dir. Buna göre, Tanrı’nın ilk hareket emrini verdiği varlık bu olmak gerektir. Tanrı, insanlara olan emirlerini onun vasıtasıyla yolladı. O halde, Hazreti Âdem’in ilk yol göstericisi de Cebrail’dir!

“Hazreti Âdem, hayatında bir çok şeyler öğrendi ve tecrübe sahibi oldu. Bildiklerini ve öğrendiklerini (Şit) Peygambere öğretti..”

Buraya kadar verilen bilgidan iki şey öğreniyoruz:

1 — Şit bir çıraktır, Hazreti Âdem bir usta! Fakat Cebrail, öğretilen şeylerin ilk ustası, yani (**Piri**) dir! Bu zinciri aşağı doğru uzatırsak, zamanla, usta olanların hep aynı şeyi öğretmediklerini görüyoruz. Tabii olan bu halin, insanların çoğalmasından ileri geldiğine şüphe yoktur. Filhakika görüyoruz ki, Hazreti Âdem hayatında çokça çiftçilikle uğraştığı halde, Şit, giyim işlerine ehemmiyet vermiştir. Şit, aynı zamanda Gazzazlık ve Hallaçlık yapmayı da akıl etmiştir. İdris **terzilik** yapmış; Nuh **marangozluk** etmiş; Hud

tüccar; Salih deveci; İbrahim çoban; İsmail avcı; İshak çoban; Yusuf saatçi, Mûsa çoban; Zülkifl ekmekçi; Lût tarihçi; Üzeyir bağcı; İlyas dokumacı; Davud silâhçi; Lokman doktor; Yunus balıkçı; İsâ seyyah; Muhammed tüccar olmuştur..

Eğer bugün yaşıyan bütün sanat erbabını mesleklerine göre sıraya koyar ve ilk ustalarına kadar gidersek insanları sanat bakımından hususî bir tasnife bağlamış oluruz ki, her sıranın ilk halkasında bulunan kimse o sıradaki meslek adamları için (Pîr) sayılmaktadır! Pîr'den sonra gelen kimse, başkasından öğrendiği bir şeyi öğretmekten ibaret bir iş yaptığı için, usta kabul edilir.. İşte, esnafılıkta bir Pîre bağlı olmak böyle bir oluştan doğmaktadır (1).

2 — “Hazreti Âdem, yer yüzünde yalnız kaldığı zaman, Cebrail yanına geldi, pamuktan veya yünden yapılmış bir kuşağı onun beline bağladı. Elinde de bir kuş tüyü (Tuğ) vardı. Hazreti Âdem nereye gitse bu tuğu beraberinde taşıyacaktı. Cebrail, bir de seccade bıraktı. Âdem bunun üstünde oturacaktı. Biraz sonra uzaklaşan Cebrail, çok geçmeden, elinde kapalı bir kapla tekrar geldi. Bunun içinde, süt ve baldan yapılmış tatlı bir helva vardı. Âdem bu helvadan yedi, birazını da Havva'ya verdi (2).

Her usta, kendisinden sonra gelenlere bir sembol verecektir. Bu sembol bayrak şeklinde olabileceği gibi; bir takım şekiller; âletler ve yazılar da olabilecektir. (Seccade) bir imtiyaz demektir. Bu seccadeye ancak elinde hüneri olan bir kimse oturabilir. (Helva) bu işin bir başlangıç törenidir. İyilik ve tatlılıkla işe başlamak gerektir. Başkasına pay ayırmak, merasimde şahitler bulundurmak demektir.

Yukardaki anlayış ve inanış çok karanlık zamanları ifade eder. Biraz daha

(1) Semeratül-Fuat: Sarı Abdullah Efendi.

(2) Miftah-ı Dekayık; fi Beyan-ül Fütüvvat vel hakayık. Millet Kütüphanesi No. 506 (Osman Ergin: Mecelle-i Umur-u Belediye).

sonraki zamanlara incek olursak bunlardan farklı başka hareketler görebiliriz:

“Hazreti Nuh, 400 yıl halkı kendine inandırmak için çalışmış, ancak 40 erkek ve kadın kendisine inanmış. Bu kadar az insanla iş yapmanın zorluğu içinde düşünürken, bir gün Cebrail çıkagelmiş, ona büyük bir fırtınanın kopacağını haber vermiş, kendini ve adamlarını kurtarabilmesi için bir tekne yapmasını öğretilip gitmiş..

Nuh, hayatını bir tekne sayesinde kurtarmış olmanın sevinci ile, bu iyiliği kendisine temin eden Cebrail'i (Pîr veya şeyh) kabul etmiş. Cebrail Nuh'a da bir helva getirmiş; fakat bu helva süttten ve baldan değil, incir ve üzümünden yapılmıştır. (Acaba Nuh İzmir taraflarında mı oturuyordu?).

Nuh, bildiklerini oğlu (Sam) a öğretti; o da oğuldan oğula İbrahim'e yetiştirdi. Urfa civarında dolaşan İbrahim'in gemi ve tekne ile işi olmadığından, bir sürü koyunun arkasında dolaşırken kendisine gerekli olan bir kebe (çoban abası) yapmayı akıl etmiş, ihtimal ki bu başarısından dolayı, Cebrail yine görünerek, İbrahim'e bir tabak helva ve bir pestemal getirmiş..

Görüyoruz ki, her yeni buluş hususî törenlerin yapılmasına vesile oluyor, fakat esaslar değişmiyor. Buraya kadar olan sözlerimizi kısaca toplayalım :

1 — Her işde bir rehber vardır.

2 — Rehber, yapılacak işin başına geçen kimseye bir ruhsat alâmeti vermektedir: (kuşak, bayrak, âlet).

3 — İşe tatlılıkla başlamak ve alınan ruhsatı herkese bildirmek için (helva) verilmektedir...

Eski kitaplarda görülen bu inanışların, daha sonra, Hazreti Muhammed zamanında geçen bazı hâdiselerle beslendiğini de görüyoruz :

“... Yemenliler, Hicazlılara hücum ediyorlar, buna bir çare bulması için Hicazlılar Hazreti Muhammed'e baş vuruyor-

lar. Muhammed, bu işi idare edecek bir adam arıyor ve Ali'yi çağırıyor :

— Ali, Yemenliler bize saldırıyorlar, pek çok esir verdik, sen buna bir çare bulacak ve ordumuzun yardımına koşacaksın !

Ali kalkıyor, Medine'nin kenar mahallerinden birisinde ayakkabıcılık yapan birisinin yanına gidiyor, sağlam bir ayakkabı yapmasını istiyor. Ayakkabıcı, dikiyeceği ayakkabının hangi maksatla giyileceğini soruyor ve meseleyi öğrendikten sonra, sağlam bir deri seçiyor ve eline aldığı bıçağı Ali'ye uzatarak :

—“Sen bir ulu kişisin, ilk bıçağı sen vur ki hayırlı olsun!

Ayakkabıcı (Yemenli Ali Ekber), me-

rasimle kesilen deriyi alıyor ve Ali'nin istediği ayakkabıyı dikiyor. Ali, yola çıkacağı sırada giydiği ayakkabı ile herkesin dikkatini çekiyor ve bu yenilik Muhammed'in de gözünden kaçmıyor. Muhammed ayakkabının hakikaten ustaca bir şey olduğunu görünce :

— Ey Ali, elini bu adamın kuşağı arasına sok çıkar ki gayreti eksilmesin; sanna ne kazanırsa helâl olsun! (3).”

İşte esnaf teşkilâtında görülen törenlerin dayandıkları inanışlar bu kaynaklardan gelmektedir. Bundan sonrakiler işin teferruatı kabilindendir.

(3) Pehlivanların meydana çıktıkları zaman ellerini karşısındakinin kuşağı arasına sokup birer de ta yoklamaları buradan kalsa gerek.

İş Müfettişleri Kursu

İş Müfettişlerinin meslekî bilgilerini artırmak maksadiyle Bakanlığımızda 23/9/1946 tarihinde bir kurs açılmıştır. Bu kurs 15/10/1946 tarihinde sona erecek ve bir kaç gün sonra da kursa iştirâk edenlerin imtihanları yapılacaktır.

23/10/1946 tarihinde de ikinci kurs açılacaktır. İşlerin sekteye uğramaması için İş Müfettişlerinin bir kısmı birinci kursa iştirâk ettirilmişlerdir. Mütebakisi

de ikinci kursa iştirâk ettirileceklerdir. Böylelikle bütün İş Müfettişlerinin kurs görmeleri temin edilmiş olacaktır.

Kursta; İş Kanunu ve İş Kanunu ile ilgili diğer kanunların tatbik şekilleri, genel hukukî ve sosyal bilgiler, Millî Koruma Kanununun İş Kanunu ile ilgili hükümleri, ve Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı'nın faaliyeti hakkında bilgiler verilecektir.

BİBLİYOGRAFYA

Muasır iktisat nizamı

M. K.

Nurullah Esat Sümer'in "Muasır İktisat Nizamı" adlı eseriyle kütüphanemiz çok kıymetli bir eser kazanmış bulunmaktadır.

Kıtalara ve hattâ dünyaya tahakküm için insanları peşinden sürükleyen ihtirasların en belli başlısını, büyük Türk mütefekkeri Mevlânâ'nın "Cihan saltanatı fikri, baştan başa, can kaygusundan ibarettir." vecizesiyle ifade eden müellif "Muasır İktisat Nizamı" nı eserinin mukaddemesinde şu şekilde izah etmektedir: "Kültürün ve tekniğin mesnedi, hayatın bizzat kendisidir; ekonomi de hayatın aslî bir tezahürüdür. Ekonomiyi, dünya ölçüsünde, düzenleyen muasır nizam ise, bir zihniyet sistemidir. Muasır iktisat nizamı, ekonomide sermayenin ve tekniğin hâkimiyetini kurmuş, bizzat ona dayanmış ve tekâmül seyri içinde, bazan nasyonalist, bazan da emperyalist bir seciye ile vasıflanarak, son zaman ekonomisinin galip hususiyetini ve onunla birlikte de devrimizin hâkim zihniyetini tayin etmiştir. Gerçekten emperyalizm, bilhassa son asırdanberi, tarihî bir istihalenin fârik vasfı ve ana hattı olarak, cihan ekonomisinin ve cihan politikasının bütün cereyanlarına müessir olmuştur. Milletlerarası ihtilâflar, nizalar ve harpler hep bu zihniyetin hayat ve dünya telâkkisinin tabîi, zarurî ve hattâ kanunî neticeleridir."

Kitap üç kısımdan ibarettir. "Tarihten ana hatlar" başlığını taşıyan birinci kısımda şu bahisler mevcuttur: "İktisadî hayatın tekevvünü, ihtiyaç ve iktidar, iktidar iradesinin hâkimiyeti, bir tarih vâ-

kıyası olarak iktisat, iktisat nizamı, istihsalin tekevvünü, mübadelesiz ekonomi, ihtisaslaşma ve farklılaşma, iktisadî hayatın zaman ve mekân içinde tekâmülü, pazar ve şehir, mübadele ve pazar zihniyeti, mübadele kıymeti ve fiyat, para, madde ve fiyat, tasarruf ve servet, ilk sermaye, murabaha ve faiz, paranın üretmesi, enterlokal pazar ve ticaret fikri, sermayedar tüccar, ticaret kapitalizmi, sanayinin sermayeye tâbiyeti, istihsal faktörü olarak sermaye, sanayi kapitalizmi, sermayenin anonimleşmesi, ve finans kapitalizmi, iktisadî buhranlar, karteller, tröstler, cihan ekonomisi ve cihan pazarı, endüstricilik ve ham maddecilik, milletlerarası hesaplaşma ve ödeşme, iktisadî nizam ideolojileri ve tefekkür sistemleri, millî devletlerin kuruluşu, yeni zamanlar başında Osmanlı İmparatorluğunun ekonomik anlayışı, nasyonalizm ve kapitalizm, Merkantilizm, Fizyokratizm, liberalizm, muarız cereyanlar, maddeci tarih felsefesi."

Kitabın ikinci kısmında vâkıalar başlığı altında şu mevzular incelenmektedir: "Muasır iktisat nizamı, Mançerteli ideolojisi (hür ticaret akidesi), sömürge imparatorlukları, geri ekonomilerin inhilâli, Osmanlı İmparatorluğu ekonomisinin alın yazısı, beynelmilel sermaye ve menfaat mücadeleleri, yakın mazarinin tarihi, ilk cihan harbinin politik ve ekonomik sebepleri, Süpremasi ve iktidar mücadeleleri, harpsonu ve bolşevizm, Osmanlı İmparatorluğunun tasfiyesi ve Türk inkılâbı, inkılâbın ekonomik anlayışı, cihanda kurtu-

luş hareketlerinin sebepleri, Versaille, cihan ekonomisinde bünye tahavvülleri ve fonksiyon buhranları, liberalizmin sonu mu? yeni sentezler, Türk Devlet sistemi, Nasyonal Sosyalizm ve faşizm, Alman hareketinin tarihî sebepleri, cihan saltanatı mı? Üçüzlü pakt ve ikinci cihan harbi, "Yeni Nizam" ideolojisi ve demokrasilerinki, netice".

Kitabın üçüncü kısmındaki lâhikalarda ise; yirminci asır başında İngiliz kolonileri ve dominyonları, yirminci asrın başında Fransız kolonileri, birinci umumî harpten önce Alman kolonileri, İtalyan kolonileri, birinci umumî harpten sonraki müstemlekeler statükosu ve bazı hammadelerin istihsaline ait istatistikî malûmat ile harpsonrası para plânları" mevcuttur.

192 sayfadan ibaret olan bu değerli eseri okurlarımıza tavsiye ederiz. Fiyatı (250) kuruştur.

Modern Parlâmentolar

Meşhur İtalyan hukukçularından Profesör "Miceli" nin (Modern Parlâmentolar) adlı eseri Atıf Akgüç tarafından dilimize çevrilmiş ve son günlerde satışa çıkarılmış bulunmaktadır.

Parlâmento mevzuunu tam manâsiyle aydınlatıcı fikir verecek monografik bir eser olan "Modern Parlâmentolar" da; parlâmentoların tarihi, hukukî ve siyasî cepheleri aydınlatılmakta ve parlâmento hayatının bütün canlı meselelerine temas edilmektedir.

Modern Parlâmentolar mütercimi Atıf Akgüç, esere ilâve ettiği önsözde şöyle demektedir: "Bu kitap, demokrasi sistemiyle idare olunan her memlekette siyasî hayatın ruhunu ve merkezini teşkil eden parlâmentonun görevleri, iç teşkilâtı ve faaliyetleri, rolleri hakkında, genel bir surette de olsa, tam bir bilgi sağlamakta ve bize Batı demokrasilerini temsil eden parlâmentolarla mukayese imkânını da vermektedir. Bu eserin, hiç de zengin olmıyan parlâmento edebiyatımız alanında bir boş-

luğu dolduracağına ve bir ihtiyacı karşılayacağına inandığım için, onu dilimize nakletmeyi bir vazife bildim."

Eser on altı kısma ayrılmıştır. Birinci kısımda; parlâmento kelimesinin manâsı izah edilmekte ve parlâmentolar siyasî ve hukukî bakımlardan tetkik ve mütalâa edilmektedir. Müteakip kısımlarda ise; "parlâmentolar hakkında tarihî bilgiler, İngiltere'de parlâmento, Avrupa memleketlerinde parlâmento, parlâmento organları, iki meclis sistemi, parlâmento organlarının teşkili, parlâmento hukuku, umumiyetle hukukî olmıyan kaideler, parlâmentoların mevcudiyet ve faaliyetleri için maddî şartlar, organların çalışmaları için manevî şartlar, parlâmento faaliyetlerinin hududu, meclislerin teşekkül tarzı ve usuller, meclisin çalışma tarzları, münferit görevler, kanun koyma görevi ve diğer görevler, meclisler arasında ve bunların diğer organlarla temas ve münasebetleri ve ihtilâfları" mevzuları tetkik ve tahlil edilmektedir.

Eserin baş tarafında; parlâmentolar hakkında muhtelif dillerde yazılmış olan eserlere ait zengin bir bibliyografya, sonunda ise; müellifin parlâmento hakkındaki fikirlerini hulâsa eden "Netice" kısmı mevcuttur. Müellif eserinde şu neticeyi elde ettiğini belirtmektedir: "Parlâmento temsil esasına dayanan modern devlet nizamına bağlı tarihî bir mahsul olup temsil fikrinin nasıl teşkilâtlandırıldığını ve yürütüldüğünü göstermektedir. Temsilin bünyesinde âdet essasına dayanan mekanik bir sisteme üstün bir yer verilmiştir: Muayyen bir nüfusa mukabil bir temsilci; şu halde menfaatlerin vassfını ve yakınlığını nazarı itibara alan ölçüye dayanan organik sisteme yer verilmemiştir. Yani her bir menfaat zümresi için bir temsilci. Bundan dolayıdır ki parlâmentolar memleketin hayatını daima aksettiremiyorlar. Şurada burada kanun koyma görevine halkın doğrudan doğruya iştirakini sağlayacak müesseselerle parlâmentoların hareketlerini tashih ve iktidarlarını frenlemek ihtiyacı duyulmaktadır.

Bundan başka yeni ihtiyaçların şiddetli tazyiki altında kalan ve bu ihtiyaçları aksettirmekten âciz resmî bir nizam içinde sâkin ve rahat duramıyan içtimâî kuvvetler, devletin yerine geçmek ve kendi iradelerini hükûmete ve parlâmentoya zorla kabul ettirmek için dernekler, sendikalar, birlikler ilh... şeklinde muhtelif neviden gruplar halinde teşkilâtlanmak ihtiyacını duymaktadırlar. Parlâmento da kâh bu tazyiklere boyun eğmek, kâh onlara hâkim olmaya çalışmak suretiyle durumu idare etmektedir; fakat menfaatleri, hukukun bir vazifesi olan hakkaniyet prensibi altında uzlaştırmaya, telif etmeğe muvaffak olamamaktadır.

Parlâmentolar, muhtelif grup ve zümrelerin menfaatlerini aksettirmek ve onları kendi aralarında ve aynı zamanda topluluğun müşetrek menfaati ile bir adâlet ve hakkaniyet prensibine göre uzlaştırmak için nasıl organize edilmeli ve nasıl çalışılmalıdır? İşte bir mesele, hattâ meseleler mecmuası ki belki bugünkü nesil gelecek nesillere bunları halledemeden devretmek mecburiyetinde kalacaktır."

134 sayfadan ibaret olan bu değerli eseri okurlarımıza tavsiye ederiz. Ankara'da Ulus Basımevi tarafından tabedilmiştir, fiyatı 150 kuruştur.

GAZETELER ARASINDA

Dr. Sadi Irmak'ın Demeci

Çalışma Bakanımız Prof. Dr. Sadi Irmak'ın Bakanlığımızın faaliyetleri hakkında İzmir'de gazetecilere yaptığı beyanatı aynen sütunlarımıza geçiriyoruz:

" — İzmiire Fuarını gezmek ve buradaki teşkilâtımızın çalışmalarını gözden geçirmek için geldim. Fuar memleketin ekonomi ve kültür hayatındaki hayırlı rolünü oynamağa devam ediyor. Bu yıl ilk defa olarak Bakanlığımız da bir pavyonla Fuara iştirâk etmiş bulunuyor. Bu vasıta ile Bakanlığın güttüğü dâvaları milletimize müşahhas ve toplu bir şekilde sunmak istedik. Pavyona, bu intibakı kuvvetlendirecek bazı ilâveler derhal yapılacaktır.

Pavyonumuzu her yıl geliştirmeğe uğraşacağız. Güttüğümüz dâvanın özü çalışanların hayatını iyileştirmek onları risklere karşı teminat altına almak, işçi ile iş veren münasebetlerini âdil ve memleket menfaatlerine uygun bir ölçü ile nizamlamaktır.

İzmirde Bakanlığın ve Bakanlığa bağlı kurumların teşkilâtı tamamlanmıştır.

İşçi Sigortaları Kurumu İzmir müdürlüğüne 11 il bağlanmıştır: (İzmir, Aydın, Muğla, Denizli, Isparta, Burdur, Antalya, Afyon, Kütahya, Balıkesir ve Manisa)...

Bu kurumumuz, işçilerle iş verenler arasında yakın bir anlaşma yaratmağa muvaffak olmuştur. Şimdilik iş kazalarına, mes-

lek hastalıklarına ve Analığa karşı olan sigortalarımızı işçilerin emeklilik devrelerine de teşmil için Bakanlığın yerli ve yabancı uzmanlarından mürekkep bir heyet, gerekli kanun tasarsını hazırlamaktadır. Emeklilik sigortasına şahsen büyük bir kıymet vermekteyiz. Bu sigortanın işçilerimize teminatlı bir ihtiyarlık devri hazırlamak hususundaki sosyal tesiri hudutsuz bir ehemmiyeti haizdir. Öte yandan meslek işçisi yetişmesi için de bu sigorta hayırlı bir roy oynayacaktır.

İş ve işçi bulma kurumumuzun İzmir şubesi 1 Nisan 1946 danberi 2500 müracaatla karşılaşmış, 1600 vatandaşı işe yerleştirmiştir. Bu kurumun hayırlı faaliyeti memleketin her bölgesinde kendini hissettirmektedir. Önümüzdeki yıl bu kurum işçi hareketlerini kontrol altına almak için işçi akınlarının tevcih ettiği İzmir ve Adana'da (İşçi toplanma pavyonları) yaptıracaktır.

İzmir bölge Çalışma Müdürlüğüne 5 il bağlanmıştır.

Bu teşkilâtımız iş kanununu tam bir surette uygulamaya uğraşmaktadır.

Bölge Çalışma Müdürleri 9 Eylülde Ankara'da bir toplantıya çağırılmışlardır. Bu toplantıda yeni ihtiyaçlar ve yeni tedbirler üzerinde görüşülecektir. Yeni Hükümet programında yer alan noktalar etrafındaki hazırlıklarımız ilerlemektedir. Gereken kanun tasarıları yakında Büyük Millet Meclisine sunulacaktır. Bunların en önemlileri deniz ve Tarım iş kanunlarıyla küçük iş yerlerindeki işçileri koruyacak tazminat kanunu tasarılarıdır."

Çalışma Bakanı Dr. Sadi Irmak gazetecilerin sorduğu çeşitli suallere de şu cevapları vermiştir :

— 19 Eylülde Montreal'de toplanacak olan beynelmilel çalışma kongresine gidecek heyetimize bir işçi murahhası da iştirâk edecektir. Bu murahhas İzmir pamuk mensucat fabrikası işçilerinden Hüsnü Merey'dir.

Türkiye'de işe yerleştirdiğimiz işçilerin adedi 25 bini bulmaktadır. Bunlardan 15 bini İstanbul'da, 5 bini Seyhan'da, (1600) ü İzmir'dedir.

11 ile bakan, İhtimâî Sigortalar Umum Müdürlüğü'nün İzmir Şubesi 900 iş yerinde 74,000 işçi ile alâkalıdır."

İşçilerimizin sosyal güveni

Ziya AYTAÇ "Doğuş" dan

Doğu'nun Mart - Nisan 1945 tarihli nüshasında "Sanayileşeceğiz" başlıklı yazımda sanayileşmenin lüzumu üzerinde durarak bu dâvanın yaşama ve millî gelişmemiz için taşıdığı büyük önemi belirtmiştim. Doğu'nun Mayıs - Eylül 1945 tarihli 30/34 sayısında sanayide "işçilerin yetiştirilmesi" konusunu incelemiştim.

Sanayileşmekte olan ülkelerde, sanayi personeli işçilerin sağlıklarının korunması, kaza ve meslek hastalıklarına karşı güven altına alınmaları üstün bir sosyal dâva sayılmaktadır. İşçilerin iyi yetiştirilmesi ne kadar önemli ise, sosyal güvenin sağlanması da o nisbette önemlidir.

Sanayi, yalnız tesisler kurmakla ikmal edilmez. Kurulan ve kurulacak tesislerde işçileri de göz önüne almak ve bunların sosyal düzenlerini sağlamak gerektir. 1945 yılı Haziran ayında Büyük Millet Meclisince kabul olunan (İş Kazalarıyla, meslek hastalıkları ve analık sigortası hakkındaki kanun) la işçilerimizin kaza ve meslekî hastalıklara karşı korunmaları güven altına alınmıştır. İşçilerimizin sosyal güvenliğini sağlamak amacı ile hazırlanan bu kanunun işçilerimize sağladığı menfaatleri kısaca iza-hı faydalı bulmaktayım :

İş kazalarına karşı sigorta :

A — Sigortalının, iş yerinde bulunduğu sırada,

B — İş veren veya vekili tarafından yürütülen iş dolayısıyla,

C — Sigortalının iş yerinde, can kurtarmak için veya iş verenin, yahut iş yerinin veya yürütülen işin çıkarına (faydasına) olarak çalıştığı sırada,

D — İş Kanunu hükümlerine göre günlük iş süresi içinde vukua gelen ve işçiye derhal veya sonradan bedence veya ruhça ârızaya uğramasına karşı yapılan sigortadır.

Meslek hastalıklarına karşı sigorta :

İşçinin çalıştığı işin mahiyetine göre tekrarlanan bir sebep ve yahut işin yapılması şartları yüzünden uğradığı geçici veya üsrekli hastalık, yahut sakatlık hallerine karşı sigortadır.

Analık sigortası :

Sigortalı kadın işçinin veya sigortalı erkek işçinin karısının gebeliği veya doğurma halinin sigortalıdır. (Gebelik veya doğum esnasındaki ölüm hali sigortaya dahil değildir.)

Yukarıya ana hatlarının özeti yaptığım bu kanun iş kazasına veya meslekî hastalıklardan birine tutulan işçiye :

a) Geçici iş görememezlik

b) Kısmî iş görememezlik

c) Daimî iş görememezlik

d) Ölüm hallerinden birine düşer olduğu takdirde kendine veya ailesine, aşağıda yazılı yardımların yapılmasını temin etmektedir.

1 — Sağlık yardımı, 2 — Kısmî (geçici) iş görememezlikte verilecek gündelik ödenek, 3 — Daimî iş görememezlikte verilecek ödenek, 4 — Sigortalının yapmağa mecbur kaldığı yol masrafları, 5 — Cenaze için yapılan masraf, 6 — Ölüm halinde sigortalının hak sahibi kimseye bağlanacak ödenek, 7 — Doğum halinde yapılacak doğum yardımı.

Yukarıda yedi maddede, özeti yaptığım bu yardımları sağlamak maksadı ile iş verenlerden prim alınması esas tutulmuştur. Bu kanundaki hükümleri yerine getirmek, için işçi sigortaları idaresi kurulması kararlaştırılmıştır. Büyük Millet Meclisi 9. 7. 1945 tarihinde (İşçi Sigortaları Kurumu hakkındaki kanunu) kabul etti. İşçi Sigortaları Kurumunun 1946 yılında kurulup işe başlayacağı anlaşılmaktadır.

Bu iki kanunla işçilerimiz kazalara ve meslek hastalıklarına karşı güven altına alınmakta ve

doğum yardımından faydalanmaktadırlar. Bu iş, sosyal hayatımızda, büyük bir başarıdır. Türk işçisinin sosyal hayatı, İş Kanunumuzun hükümlerine uygun, hukukî bir düzene konularak başarılı bir adım atılmıştır. İşçinin emniyetini sağlayan bu kanun, müsbet ve müsbet tesiriyle, sanayimizin gelişme ve rasyonelleşmesinde önemli bir yer tutacaktır. Kendini bedeni ve yorucu bir çalışmaya vermesi istenilen işçinin geleceğine güvenle bakması lâzımdır. İş mevzuatımızın, bu feyizli yolda ilerlediğini memnuniyetle görmekteyim.

Yazımı bitirirken şunu diyebilirim ki, işçilerin sosyal güvenliği ni sağlayarak iş verimini arttırmamızın, işleri rasyonelleştirmenin temini en ileri ve iktisadî bir yoldur.

İşçi sağlığı ve meslekî hastalıklar

Dr. Orhan Zihni SANUS
"Ulus" dan

Yurdumuzda iş hayatını yakından tanzim ve denetlemeğe yetkili olan ve işçi sağlığı kalkınmalarını programlı bir surette sağlamaya yarar kararlar alan Çalışma Bakanlığının çizdiği yollar yeni yeni ümitler müjdelemektedir. Ele alınan çeşitli iş konularıyla işçi sağlığı ve refahı düzenlenmekte ve geliştirilmektedir. Henüz bir çok memleketlerde taptaze bir konu olan bu problemlerin tetkik ve incelenmesinde ve hattâ tartışmasında göze alınacak nokta: Uzun yıllardanberi kördüğüm atılmış bulunan iş mevzularının hemen çözümlüp gerekli vaziyete sokulmasının pek kolay olmayacağıdır. Aksini sanmak munsifane bir düşünce eseri sayılamaz. Esasen yurdumuz için bâkir olan bu konunun daha bir çok tasarılarını beklemek lâzımdır. Faaliyetleri önemli bir ilgiyle takip etmek temiz bir yurt görevidir.

4772 sayılı kanun gereğince İşçi Sigortaları, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigor-

talari Kanunu temmuz birden itibaren yürürlüktedir. Sigorta Kurumu büyük bir hassasiyetle işlerini geliştirirken ilân ettiği tariesiyle gebelik ve analık anlarında çalışan işçi kadına ve çalışan işçinin eşine kendi zaviyesinden yapacağı yardımları göstermiş bulunmaktadır. İş kazalarını da kanunun işaretlediği tarzda takip ve sonuçlandırarak ödelerini matlup şekilde tatbik ediyor. Kurum önemli mevzular içinde bulunan meslekî hastalıklarla da yakından ilgilidir. Sağlık kurullarınca tesbit edilecek meslekî hastalıkların işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyeti nizamnamesinin 34 üncü maddesi şümülüne girmesi gerekir. İş Kanununa tabi iş yerlerindeki işçiler otomatik olarak bu haklardan istifade ederler.

Bir iş akti dolayısıyla başka bir şahsın iş yerinde bedenlen ve yahut bedenlen ve fikren çalışan kimseye "İşçi", çalıştıran şahsa "işveren" müdürler, idare memurları ve umumiyet itibariyle işin sevk ve idare vazifesini gören kimselere "işveren vekili" derler.

İşçilerin iş kazalarına karşı iş

emniyeti ve genel sağlık korunma tedbirlerini meslekî hastalıklardan kaçınma çarelerini tertiplemek ön plânda gelmektedir. İşçi sağlığını formunda tutmak ve hattâ daha iyi vasfa koymak kanun ve tüzüklerden yetki alınarak sağlanır. 4772 sayılı kanunun 79 uncu maddesindeki meslekî hastalıklar tefrikinde hekim, işveren ve işçiye kolaylık olmak üzere işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesinin 34 üncü maddesi şümülüne giren meslek hastalıklarını işaretlemeyi faydalı buluyoruz. A — Kurşun veya halitaları ve mürekkeple riyle zehirlenmeler. B — Civa amalgamı veya mürekkebatıyla zehirlenmeler. C — Şarbon (Hayvanlardan ve bunların mahsullerinden geçen karakabarcık). Ç — Silis tozlarının teneffüs edilmesinden mütevellit hastalıklar. (Pnömonokonyos grupu dahil) D — Beyaz fosfor ve mürekkebatıyla zehirlenmeler. E — Arsenik mürekkebatıyla zehirlenmeler. F — Benzin ve müşabihleriyle ve nitrattı ve aminli müstekatiyle zehirlenmeler. G — Hidrokarbürlerin halojenik müstekatiyle çalışanlarda görülen âraz. H — Radyum ve radyoaktif maddeler-

den ve röntgen şuanından. İ — Muharriş tozlar, mayi ve gazlardan husule gelen iltihabat. I — Ankilostam hastalığı. J — Cam fabrikaları maden izabesi işçilerinde görülen katarakt ve diğer göz ârıazaları. K — Sülfür dö karbon gazının istihsal olunduğu yerlerde (Karbon gaziyle karıştırılmasında) hasıl olan ârıazalar. Meslekî hastalık işverenin iş mahiyetinden ve hususiyetinden işçide vücuda gelen hastalıklardır. Bu hastalıklar uzviyette çeşitli zararlarla organik tahavvülât yapmaktadır. İşçinin çalışma kabiliyeti bozulur, ömrü kısalabilir veya ölür. Bugün bütün dünya sosyal kalkınma ve korunmalara özel bir hassasiyet göstererek hakikî ve lüzumlu vecheyi vermeğe çalışmaktadır. Çalışma Bakanlığı işçi sağlığının matlup şekle konması için en uygun vasıtalarından istifadeye çalışıyor. Bu kutsal amacın hedefi, Kendi iç hayatımızdan, içtimai şartlarımızdan ve yabancı memleketler tecrübeleri muhassalasından faydalanmaktır. Şüphesiz bu tarama ve incelemeler işçi ordularımızın refah ve saadetini daha engin sahalar içinden tatmine matuftur.